

## ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ

### «ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ, ΕΝΙΑΙΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΟ-ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΟ, ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΦΕΔΡΕΙΑ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ ΜΕΣΟΠΡΟΘΕΣΜΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ 2012-2015»

#### Α. Γενική παρουσίαση

Άμεση προτεραιότητα ζωτικού δημοσίου συμφέροντος είναι η επίτευξη των στόχων και η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015, που ψηφίστηκε με το ν.3985/2011 (Α'151) και εξειδικεύθηκε με τις διατάξεις των ν. 3986/2011 (Α'152) και ν.4002/2011 (Α'180).

Στην προσπάθεια αυτή καλείται να συμβάλει το σύνολο των οικονομικών και κοινωνικών δυνάμεων της χώρας. Η χώρα αντιμετωπίζει την κατάσταση ανάγκης, υπό συνθήκες εξαιρετικά πιεστικές. Στόχος να διαφυλαχθεί η υπόσταση και η προοπτική της χώρας, προκειμένου να ανακτηθεί το κύρος και η ισχύς της σε οικονομικό και σε πολιτικό επίπεδο. Για το λόγο αυτό πρωταρχικός στόχος είναι η εφαρμογή των αποφάσεων με τις οποίες διασφαλίζεται η μακροπρόθεσμη, πραγματική βιωσιμότητα του ελληνικού δημοσίου χρέους. Με τον τρόπο αυτό θα καταστεί δυνατή η παραγωγή πρωτογενών πλεονάσματα τα επόμενα χρόνια.

Στο πλαίσιο αυτό αποδίδεται μεγάλη σημασία στην άμεση εφαρμογή του νέου προγράμματος με το οποίο αναμένεται να μεταβληθούν και τα επίπεδα ρευστότητας στην πραγματική οικονομία μέσω της αναγκαίας ρευστότητας του τραπεζικού συστήματος. Οι δημοσιονομικές και χρηματοοικονομικές προϋποθέσεις είναι η αναγκαία συνθήκη για την επίτευξη των αναπτυξιακών στόχων της χώρας, ο μοναδικός τρόπος για να δοθεί ώθηση στην ελληνική οικονομία.

Το εθνικό σχέδιο που επιβάλλεται να εφαρμοστεί συνίσταται στα εξής :

- α) λήψη των αναγκαίων μέτρων για την επίτευξη των δημοσιονομικών στόχων του 2011 και 2012·
- β) επιτάχυνση των διαρθρωτικών αλλαγών·
- γ) θετική αποτίμηση της Τριμερούς·
- δ) εκταμίευση της έκτης δόσης
- ε) κύρωση του νέου θεσμικού πλαισίου του EFSF
- ς) ολοκλήρωση της ουσιαστικής συμμετοχής του ιδιωτικού τομέα στο σχέδιο για την μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα του ελληνικού δημοσίου χρέους·
- ζ) έναρξη της πλήρους εφαρμογής του νέου προγράμματος και αλλαγή των επιπέδων ρευστότητας στην ελληνική πραγματική οικονομία.

Βασικός γνώμονας για την κυβέρνηση είναι να διασφαλισθούν οι θέσεις εργασίας, οι εισοδήσεις, το εισόδημα και οι προοπτικές των αυριανών πολιτών. Στόχος να διασφαλισθεί η δημιουργία πρωτογενών πλεονασμάτων ήδη από το 2012, προκειμένου να θωρακιστεί η χώρα απέναντι στους κίνδυνους που παράγονται στο διεθνές οικονομικό περιβάλλον. Για το λόγο αυτό επιβάλλεται η αποφασιστική προώθηση των διαρθρωτικών αλλαγών, οι οποίες διαμορφώνουν τις προϋποθέσεις για την πλήρη εφαρμογή των αποφάσεων που έλαβε τον Ιούλιο του 2011 η Σύνοδος Κορυφής της Ευρωζώνης για την Ελλάδα.

Σε αυτή την περίοδο αποτελεί εθνικό στόχο η προστασία της χώρας δημοσιονομικά και χρηματοοικονομικά, προκειμένου να διαμορφωθούν οι προϋποθέσεις για ένα νέο πρότυπο ανάπτυξης.

Τον βασικό πυλώνα του σχεδίου νόμου αποτελούν οι διατάξεις του Δευτέρου Κεφαλαίου για το Ενιαίο Μισθολόγιο –Βαθμολόγιο.

**Α)** Ο ελληνικός δημόσιος τομέας παρουσιάζει χρόνια φαινόμενα παθογένειας στη λειτουργία του λόγω των παραδοσιακών κομματικών παρεμβάσεων και του συνεπεία αυτών κατακερματισμένου, κατευθυνόμενου και εν τέλει άκρως αποσπασματικού και απολιτικού τρόπου εξυπηρέτησης του δημόσιου συμφέροντος. Τα φαινόμενα αυτά προσδίδουν στη δράση της διοίκησης τα χαρακτηριστικά της αναποτελεσματικότητας, των αργών ρυθμών, της αντιμετώπισης κατά περίπτωση, της αποσύνδεσης από τις ανάγκες της αγοράς και των απλών πολιτών, της ασταθούς εν τέλει σχέσης κράτους – πολίτη.

Τα προαναφερόμενα καθιστούν την απαίτηση για αλλαγή της λειτουργικής οργάνωσης της διοίκησης επιτακτική, ιδίως λόγω των ιδιαίτερων δημοσιονομικών συνθηκών που πιέζουν τη χώρα, προκειμένου να επιτευχθεί για το δημόσιο τομέα η δημιουργία ενός υγιούς ανταγωνιστικού περιβάλλοντος, που συνδυάζει την εργασιακή ασφάλεια με την αποτελεσματικότητα της διοικητικής δράσης, ώστε ο δημόσιος τομέας να αποδίδει περισσότερο και να εξοικονομεί πόρους μέσα από την πάταξη λειτουργικών παθογενειών και την κατάργηση συστημάτων άνισης και αναξιοκρατικής οργάνωσης και αξιοποίησης των ανθρώπινων πόρων.

**Β)** Στο πλαίσιο αυτό, το παρόν σχέδιο νόμου, με το οποίο αναδιαρθρώνεται το σύστημα της αντιστοίχισης των λειτουργιών του δημόσιου τομέα με το ανθρώπινο δυναμικό του και συνδέεται αυτό, τόσο με το σύστημα κινήτρων που αφορούν στην υπηρεσιακή σταδιοδρομία – καριέρα, όσο και με το σύστημα αμοιβών (οικονομικών κινήτρων), είναι πολιτική παρέμβαση μείζονος σημασίας, η οποία αφενός μεν αποτελεί δέσμευση της Ελληνικής Κυβέρνησης για την ανάληψη μέτρων που αφορούν στην εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας, αφετέρου αποτελεί κρίσιμο μέρος ενός απαιτητού πλαισίου ευρύτερης μεταρρύθμισης της εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας του δημόσιου τομέα.

Το παρόν σχέδιο νόμου υπακούει απολύτως σε συγκεκριμένες αρχές: α) στην αρχή της δημοσιονομικής προσαρμογής, η τήρηση της οποίας έχει καταστεί ζωτικής σημασίας για την οικονομική και πολιτική επιβίωση της χώρας στο διεθνές περιβάλλον, β) στην αρχή της εύρυθμης λειτουργίας της διοίκησης που συναρτάται ευθέως με την ιεραρχική διαβάθμιση των επιπέδων ευθύνης κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων, καθώς και με το σύστημα μέτρησης της απόδοσής της, γ) στην αρχή της ισότητας και της αξιοκρατίας αλλά και της κομματικής ουδετερότητας, που κατοχυρώνονται με τη σύνδεση της βαθμολογικής ιεραρχίας αλλά και μισθολογικής εξέλιξης, με τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα του υπαλλήλου, καθώς και με την προσωπική του απόδοση δηλαδή την προσωπική του αξία και ικανότητα, που μετράται, για κάθε πρόσωπο με ίσους όρους, σε συνάρτηση με το διαβαθμισμένο προσωπικό επίπεδο ευθύνης, καθώς και τις συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας, στην άσκηση των αρμοδιοτήτων και την επίτευξη της εύρυθμης λειτουργίας της υπηρεσίας ή φορέα, στον οποίο ανήκει και δ) στην αρχή της διασφάλισης της μέγιστης δυνατής απόδοσης των υπαλλήλων για την εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος.

**Γ)** Συγκεκριμένα, με το παρόν σχέδιο νόμου εισάγεται για πρώτη φορά η έννοια του κρατικού υπαλλήλου, προκειμένου να διασφαλιστεί αφενός η βέλτιστη δυνατή κατανομή προσωπικού και εργασίας για την καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών και

αφετέρου ο εξορθολογισμός των εσωτερικών, άκρως γραφειοκρατικών διαδικασιών της διοίκησης που αφορούν στην κινητικότητα του προσωπικού. Οι υπάλληλοι παύουν να ανήκουν αποκλειστικά στα οικεία υπουργεία. Ανήκουν στο Κράτος και διοικούνται από τον Υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και τον οικείο υπουργό. Ο υπάλληλος δεν παραμένει για όλη του τη ζωή εκεί που έτυχε να προσληφθεί, αλλά υπηρετεί κάθε φορά στην υπηρεσία (υπουργείο ή αποκεντρωμένη υπηρεσία), όπου υφίστανται ανάγκες που πρέπει να εξυπηρετηθούν από τους καταλληλότερους υπαλλήλους του κράτους. Με αυτό τον τρόπο επιτυγχάνεται η ορθολογική κατανομή και συνεχής ανακατανομή του προσωπικού στα υπουργεία και τις αποκεντρωμένες υπηρεσίες, με γνώμονα τις υφιστάμενες κάθε φορά υπηρεσιακές ανάγκες.

Η εκτίμηση των υπηρεσιακών αναγκών, ανά υπηρεσία της κεντρικής ή αποκεντρωμένης διοίκησης, γίνεται περιοδικά, ανά δύο (2) έτη, από Ειδικό Συμβούλιο το οποίο συγκροτείται από τον Αντιπρόεδρο ή Πρόεδρο Τμήματος του ΑΣΕΠ, που προεδρεύει και από μονίμους δημοσίους υπαλλήλους, ανώτατα διοικητικά στελέχη, δηλαδή από τους Γενικούς Διευθυντές των υπουργείων Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Οικονομικών. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται αφενός η απόλυτη διαφάνεια στη διαδικασία και αποφεύγονται φαινόμενα υποκειμενικής εκτίμησης και κατευθυνόμενων επιλογών κατά την εκτίμηση των υπηρεσιακών αναγκών και αφετέρου η σύνθεση του Συμβουλίου, κατά πλειοψηφία, από μονίμους δημοσίους υπαλλήλους.

**Δ)** Επίσης με το παρόν σχέδιο νόμου - προκειμένου να διασφαλιστεί η κινητικότητα των στελεχών του δημόσιου τομέα και να εξασφαλιστεί με αυτό τον τρόπο, αφενός η αρτιότερη στελέχωση των υπηρεσιών με προϊσταμένους ικανούς να ανταπεξέλθουν στις αυξημένες ανάγκες για απόδοση των δημοσίων υπηρεσιών, αφετέρου οι προϋποθέσεις υγιούς ανταγωνισμού για σταδιοδρομία στο δημόσιο τομέα-προβλέπεται ανοικτή προκήρυξη με δυνατότητα συμμετοχής όλων των υπαλλήλων των δημοσίων υπηρεσιών ή ΝΠΔΔ για την πλήρωση των θέσεων προϊσταμένων οργανικών μονάδων επιπέδου Διεύθυνσης και Τμήματος διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών, καθώς και υπηρεσιών πληροφορικής, με δυνατότητα επέκτασης της ρύθμισης και για την πλήρωση των θέσεων προϊσταμένων επιπέδου Τμήματος. Η προκήρυξη προβλέπεται να τυγχάνει ευρύτατης δημοσιότητας, ώστε να εξασφαλίζεται η διαφανής δράση της διοίκησης. Όλοι οι υπάλληλοι, όλων των δημοσίων υπηρεσιών και ΝΠΔΔ που πληρούν τους όρους του νόμου και της προκήρυξης έχουν δικαίωμα υποβολής αίτησης υποψηφιότητας.

**Ε)** Μια άλλη εξίσου σημαντική καινοτομία είναι ότι το πεδίο εφαρμογής δεν εμπεριέχει πλέον εξαιρέσεις, όπως συνέβαινε μέχρι σήμερα. Όλοι οι υπάλληλοι του Δημοσίου, των ΟΤΑ των ΝΠΔΔ - συμπεριλαμβανομένου και του ΟΓΑ που αποτελούσε εξαίρεση- των εκπαιδευτικών, των υπαλλήλων της Γραμματείας των Δικαστηρίων και Εισαγγελιών, των Έμμισθων Υποθηκοφυλακείων και Κτηματολογικών Γραφείων της χώρας, των κληρικών, των ιατρών υπηρεσίας υπαίθρου και των μόνιμων αγροτικών ιατρών, των υπαλλήλων της Βουλής - σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στον Κανονισμό της- και των διοικητικών υπαλλήλων των Ανεξάρτητων Αρχών υπάγονται στις ρυθμίσεις, χωρίς εξαιρέσεις, του νέου ενιαίου και συνδεδεμένου βαθμολογίου - μισθολογίου που προβλέπει διαφορετικό βασικό μισθό για κάθε βαθμό και ανώτατο ποσοστό προαγωγής επί των κρινομένων από βαθμό σε βαθμό, ώστε να εξασφαλίζεται η ορθολογική ιεραρχική λειτουργική πυραμίδα του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών και φορέων.

Επίσης, στο πεδίο εφαρμογής του νόμου αυτού υπάγονται οι υπάλληλοι των Τοπικών Ενώσεων Δήμων και Κοινοτήτων (Τ.Ε.Δ.Κ.), της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος

(Κ.Ε.Δ.Ε.) και της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος (ΕΝ.Π.Ε), οι υπάλληλοι των Οργανισμών Εγγείων Βελτιώσεων, το προσωπικό των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθόδοξου Εκκλησίας του Χριστού, των εξομοιούμενων προς αυτά κατά την παράγραφο 3 του άρθρου 63 του ν.3801/2009 (ΦΕΚ 163 Α') των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και κατά το άρθρο 13 του Συντάγματος γνωστών θρησκειών, που επιβαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό.

Εκτός του πεδίου εφαρμογής παραμένουν μόνο ειδικές κατηγορίες προσωπικού, όπως συγκεκριμένα των δικαστικών λειτουργιών του Συμβουλίου της Επικρατείας, των Πολιτικών και Ποινικών Δικαστηρίων, του Ελεγκτικού Συνεδρίου, των Τακτικών Διοικητικών Δικαστηρίων και της Γενικής Επιτροπείας αυτών, του κυρίου προσωπικού του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, των Ιατροδικαστών, των καθηγητών Πανεπιστημίων πλήρους απασχόλησης, των μελών Ε.Π. – Τ.Ε.Ι., των ερευνητών και ειδικών λειτουργικών επιστημόνων, των καθηγητών Ανωτάτης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.) και Ανώτερων Εκκλησιαστικών Σχολών, του επιστημονικού ερευνητικού προσωπικού Κ.Ε.Π.Ε., των καθηγητών της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Υγείας, του προσωπικού του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, των Ιατρών του Εθνικού Συστήματος Υγείας, των Διπλωματικών Υπαλλήλων, των Αρχιερέων της Εκκλησίας της Ελλάδος, των μουσικών της Κρατικής Ορχήστρας Αθηνών, Θεσσαλονίκης και της Λυρικής Σκηνής, των μόνιμων στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων και αντίστοιχων της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και του λιμενικού Σώματος, του εκπαιδευτικού προσωπικού της Ακαδημίας Εμπορικού Ναυτικού και των υπαλλήλων του κλάδου οικονομικών και εμπορικών υποθέσεων του Υπουργείου Εξωτερικών, στις οποίες λόγω των ειδικών καθηκόντων ή της λειτουργία που ασκούν είναι ανορθολογικό και θα επηρεάσει αρνητικά τη λειτουργία του τομέα, στον οποίο υπηρετούν ή ασκούν το λειτούργημά τους, να ακολουθηθεί το σύστημα βαθμολογικών προαγωγών και μισθολογικής εξέλιξης που προβλέπεται για το υπόλοιπο προσωπικό του δημοσίου και των φορέων του.

**ΣΤ)** Μεταξύ άλλων με το παρόν σχέδιο νόμου εισάγεται σύστημα βαθμολογικής διάρθρωσης του ανθρώπινου δυναμικού που προβλέπει, για πρώτη φορά, ανώτατο ποσοστό προαγωγής επί των κρινομένων από βαθμό σε βαθμό. Για να διασφαλίσει, δηλαδή, τη λειτουργία του νέου συστήματος από την αναμενόμενη αντίρροπη δράση ισχυρών παθογόνων πρακτικών - που δημιουργούν φαινόμενα πληθωρισμού υπαλλήλων στα ανώτερα βαθμολογικά κλιμάκια και τελικώς φαινόμενα αντιστροφής της ιεραρχικής βαθμολογικής οργάνωσης του ανθρώπινου δυναμικού- θεσπίζει ανώτατα ποσοστά προαγόμενων υπαλλήλων, κατά βαθμό, με κλιμάκωση που αντιστοιχεί και αιτιολογείται με βάση το οικείο επίπεδο ευθύνης άσκησης των αρμοδιοτήτων και λειτουργικής συμβολής στην εύρυθμη λειτουργία της οικείας υπηρεσίας ή φορέα. Με αυτόν τον τρόπο παύει να υφίσταται η σημερινή κατάσταση, στην οποία η πυραμίδα της βαθμολογικής διάρθρωσης του ανθρώπινου δυναμικού είναι αντεστραμμένη σε σχέση με την πυραμίδα ιεραρχικής διάρθρωσης των υπηρεσιών ή φορέων, γεγονός που δημιουργεί σοβαρά προβλήματα δυσλειτουργίας και απαξιώνει τις αρχές της αξιοκρατίας αλλά και της ισότητας κατά την εφαρμογή οποιουδήποτε επιμέρους συστήματος ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

Επίσης, προβλέπεται η κατάργηση της αυτοδίκαιης μονιμοποίησης των δοκίμων δημοσίων υπαλλήλων και των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Εφεξής γίνεται μόνο με κρίση του οικείου Υπηρεσιακού Συμβουλίου μετά από αξιολόγηση της απόδοσης του υπαλλήλου σε σχέση με την επίτευξη στόχων, καθώς και της συμπεριφοράς και των προσωπικών του ικανοτήτων.

Προβλέπεται ακόμη, για πρώτη φορά, η δυνατότητα αναγνώρισης της προϋπηρεσίας και από τον ιδιωτικό τομέα των κρατών μελών της ΕΕ για τη βαθμολογική και

μισθολογική ένταξη κατ' ανώτατο όριο για επτά (7) έτη, εφόσον έχει διανυθεί με τα ίδια ή αντίστοιχα τυπικά προσόντα.

Η πρόβλεψη εφαρμογής ενός αξιολογικού συστήματος αξιολόγησης που, για πρώτη φορά, μετρά την απόδοση υπηρεσιών και υπαλλήλων και δεν θα επιτρέπει τον χαρακτηρισμό του συνόλου σχεδόν των υπαλλήλων ως αρίστων, όπως συμβαίνει σήμερα, αποτελεί βασικό άξονα της παρούσης νομοθετικής πρωτοβουλίας.

Το σύστημα αξιολόγησης, το οποίο στηρίζεται, κατά κύριο λόγο, στην αντικειμενικοποιημένη μέτρηση της απόδοσης - τόσο της οργανικής μονάδας της οικείας υπηρεσίας ή φορέα, όσο και του υπαλλήλου που δρα σε αυτή- σε συνάρτηση αφενός με το ιεραρχικό επίπεδο κατάταξης της οικείας μονάδας αφετέρου με τον οικείο βαθμό που κατέχει ο υπάλληλος, συνδέεται άμεσα με το σύστημα βαθμολογικών προαγωγών και με το σύστημα μισθολογικής εξέλιξης.

Τέλος, καθιερώνει κλιμακούμενα αυστηρότερα κριτήρια αξιολόγησης και στοχοθεσίας κατά βαθμό, καθώς και για την επιλογή σε θέσεις ευθύνης. Καθίσταται, δηλαδή, η επίτευξη της απόδοσης και μάλιστα σε ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό σε σχέση με το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, βασική τυπική προϋπόθεση για την απόκτηση του δικαιώματος για κρίση και προαγωγή, καθώς και για επιλογή για την κατάληψη θέσεων ευθύνης οποιουδήποτε επιπέδου διοίκησης, με βάση το εκάστοτε ισχύον σύστημα ανάδειξης προϊσταμένων των οργανικών μονάδων υπηρεσιών ή φορέων.

Τελικά με το σύστημα αξιολόγησης επιτυγχάνεται προπαντός η βελτίωση της μετρούμενης πλέον απόδοσης των δημοσίων υπηρεσιών και φορέων, αλλά και η δημιουργία μίας δεύτερης λειτουργικής δομής που στηρίζεται στην αξιολογική διαβάθμιση, με αντικειμενικότητα, της απόδοσης. Με αυτό τον τρόπο το σύστημα βαθμολογικής διάρθρωσης και προαγωγών, λειτουργεί και ως σύστημα εξασφάλισης κινήτρων για τους ικανούς. Παύει επιτέλους το σύστημα οικονομικών απολαβών να λειτουργεί ασύνδετα και αυτόνομα σε σχέση με την απόδοση της λειτουργίας της υπηρεσίας ή του φορέα ή του ίδιου του προσωπικού, με μόνο κριτήριο την παρέλευση του απαιτούμενου χρόνου για τη μισθολογική εξέλιξη από κλιμάκιο σε κλιμάκιο, αλλά λειτουργεί ως σύστημα κινήτρων που συνδέεται άμεσα τόσο με τη λειτουργική πυραμίδα της οικείας υπηρεσίας ή φορέα, όσο και με τη μετρήσιμη απόδοση της λειτουργίας, σε οργανωτικό και ατομικό επίπεδο.

Με το προτεινόμενο σύστημα αποτρέπονται αγκυλώσεις του παρελθόντος που λειτούργησαν ως αντικίνητρα στη βελτίωση της απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού και οδήγησαν υποχρεωτικά στην μη αξιοποίηση των αξιότερων στελεχών, αφού το βασικό κριτήριο προαγωγής ήταν η αρχαιότητα, δηλαδή ένα τυχαίο γεγονός, μέσω του οποίου δημιουργούταν στο σύστημα βαθμολογικής οργάνωσης, ιεραρχική διαβάθμιση, χωρίς αυτή να συνδέεται άμεσα με συγκεκριμένο επιδιωκόμενο, δυναμικό σκοπό αλλά αντιθέτως με μία στατική έννοια, αυτή της θέσεως.

Με το παρόν σύστημα η έννοια της ιεραρχικής οργάνωσης της λειτουργικής πυραμίδας, δηλαδή του βαθμολογικού συστήματος, συνδέεται άμεσα με το δυναμικό σκοπό της βελτιστοποίησης της απόδοσης των υπηρεσιών και φορέων, με την επιλογή των αξιότερων, μέσα από ένα αξιολογικό και σε κάθε περίπτωση μη εξισωτικό σύστημα αξιολόγησης. Για την επίτευξη αυτού του αποτελέσματος θεσμοθετείται σύστημα βαθμολογικής διάρθρωσης, το οποίο δεν αποκλείει κανέναν από την κατάληψη καμίας θέσεως, υπό την προϋπόθεση της τήρησης της πρόβλεψης σε σχέση με τις υφιστάμενες εκπαιδευτικές κατηγορίες. Δημιουργεί δε κατά βαθμολογικό επίπεδο δεξαμενές στελεχών, από τις οποίες μπορούν να επιλεγούν, με βάση το ισχύον κάθε φορά σύστημα επιλογής προϊσταμένων, οι ικανότεροι για την

κατάληψη θέσεων ευθύνης του αντίστοιχου επιπέδου, οι οποίοι μπορούν να προταχθούν έναντι των υπολοίπων με κριτήριο την απόδοσή τους και όχι απλώς την αρχαιότητά τους.

Η ιεραρχική οργάνωση της λειτουργικής πυραμίδας, δηλαδή του βαθμολογικού συστήματος, διασφαλίζεται επίσης με τη σύνδεση των βαθμολογικών προαγωγών με το σύστημα οικονομικών απολαβών και τη μισθολογική εξέλιξη, αφού δίνεται η δυνατότητα συνεχούς μισθολογικής εξέλιξης μόνο για όσους φθάσουν, με βάση την απόδοσή τους στον οικείο καταληκτικό βαθμό. Όσοι δεν καταφέρουν να προαχθούν από βαθμό σε βαθμό σταματά η μισθολογική τους εξέλιξη μέχρι να επιτύχουν την προαγωγή τους στον επόμενο βαθμό. Κατά το χρόνο δε υποχρεωτικής παραμονής στον οικείο βαθμό, η μισθολογική εξέλιξη συναρτάται με την απόδοση, διαφορετικά δεν συντελείται.

**Ζ)** Ακόμη προβλέπεται η αντικειμενικοποίηση των κριτηρίων για την επιλογή των μελών που συγκροτούν τα συλλογικά όργανα της διοίκησης για τη διεξαγωγή δημόσιων διαγωνισμών ή την ανάθεση ή την αξιολόγηση, παρακολούθηση, παραλαβή προμηθειών, υπηρεσιών ή έργων, προκειμένου να διαφυλαχθεί το αίσθημα διαφάνειας και αμεροληψίας στη δράση των συλλογικών οργάνων της διοίκησης. Για το λόγο αυτό και στις περιπτώσεις που δεν προβλέπεται για τη νόμιμη συγκρότηση συλλογικού οργάνου η εκλογή μέλους ή η υπόδειξη ή η μοναδική *ex officio* συμμετοχή, αλλά δίνεται η δυνατότητα σε όργανο της διοίκησης να επιλέξει ελεύθερα μεταξύ περισσότερων νόμιμων επιλογών, προβλέπεται η επιλογή να γίνεται δια κληρώσεως μεταξύ όλων εκείνων που είναι δυνατόν κατά το νόμο να επιλεγούν ως μέλη του οικείου συλλογικού οργάνου.

**Η)** Η αναγκαιότητα εφαρμογής του παρόντος σχεδίου νόμου προκύπτει σε πρώτη φάση από τους δημοσιονομικούς περιορισμούς που αντιμετωπίζει η χώρα. Από το Μάιο του 2010, οπότε και ενεργοποιήθηκε ο μηχανισμός στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη μέλη της Ζώνης του Ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ), η ελληνική κυβέρνηση δεσμεύθηκε να υλοποιήσει, σε ένα ευρύτερο πλαίσιο διαρθρωτικών ρυθμίσεων, *«ένα απλουστευμένο σύστημα αποδοχών, με στόχο την εξοικονόμηση πόρων, που θα καλύπτει τους βασικούς μισθούς και όλα τα επιδόματα και θα ισχύει για όλους τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα»*.

Στο πλαίσιο αυτό σημαντικός περιορισμός στη διαμόρφωση του νέου συστήματος είναι οι δημοσιονομικοί περιορισμοί που αντιμετωπίζει η Ελλάδα, καθώς το νέο σύστημα πρέπει να είναι αφενός βιώσιμο οικονομικά και αφετέρου να προσανατολίζεται στην εξοικονόμηση πόρων, καθώς και στις υφιστάμενες δημοσιονομικές δυνατότητες της χώρας. Πέραν όμως της κυβερνητικής δέσμευσης, η θέσπιση του νέου συστήματος προκύπτει ως ανάγκη εξορθολογισμού της υφιστάμενης προβληματικής κατάστασης που έχει διαμορφωθεί ιδίως σε σχέση με το ισχύον, παρωχημένο και σε κάποιες περιπτώσεις αυθαίρετο, σύστημα οικονομικών απολαβών.

Συγκεκριμένα, η σημερινή εικόνα του δημόσιου τομέα χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερα υψηλή εργασιακή ασφάλεια, η οποία έχει αποσυνδεθεί από την έννοια του υγιούς εργασιακού ανταγωνισμού και συνδέεται ευθέως με εντεινόμενα φαινόμενα δυσκαμψίας τόσο στη λήψη αποφάσεων όσο και στην παροχή υπηρεσιών. Στο γεγονός αυτό πρέπει να προστεθεί η εντεινόμενη αδυναμία να ευθυγραμμιστεί ο δημόσιος τομέας με σύγχρονες τάσεις της αγοράς και κατά συνέπεια να προσελκύσει υψηλής στάθμης στελεχιακό δυναμικό από τον ιδιωτικό τομέα, παρόλο που υπάρχει σημαντικός δείκτης ανεργίας, με αποτέλεσμα την περαιτέρω μείωση της ανταγωνιστικότητας και απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού. Σε αυτό το πλαίσιο, η αποσύνδεση του συστήματος βαθμολογικής διάρθρωσης αλλά και του συστήματος

αξιολόγησης από το σύστημα οικονομικών απολαβών, αποτελεί ένα ακόμη ισχυρό αντικίνητρο για το ανθρώπινο δυναμικό και έχει ως αποτέλεσμα την έλλειψη προσπάθειας για μεγιστοποίηση του παραγόμενου αποτελέσματος, τόσο σε ατομικό όσο και σε επίπεδο οργανικών μονάδων και υπηρεσιών. Σε αυτό πρέπει να προστεθεί το γεγονός ότι, επί σειρά ετών, επικρατούσε μία παράδοση πολλαπλασιασμού των υπηρεσιακών μονάδων και των οργάνων και φορέων με αποτέλεσμα την ταχεία και χωρίς συντονισμό ανάπτυξη των διοικητικών οργάνων. Αυτό, σε συνδυασμό με αποσπασματικές προσπάθειες αναμόρφωσης του συστήματος οικονομικών απολαβών, οδήγησε σε αδυναμία εφαρμογής στρατηγικού προγραμματισμού και συνεπώς χάραξης πολιτικής για την ανάπτυξη του δημόσιου τομέα.

Θ) Είναι ενδεικτικό ότι η νομοθεσία που διαχρονικά διέπει την οργανωτική και λειτουργική ιεραρχική διαστρωμάτωση του δημόσιου τομέα, καθώς και τις αμοιβές χαρακτηρίζεται από έλλειψη επιτελικής σχεδίασης και στρατηγικής δράσης. Αναλυτικότερα, κατά την εφαρμογή του πρώτου Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 1811/1951) ο μισθός των δημοσίων υπαλλήλων ήταν άμεσα συνδεδεμένος με το βαθμό που αυτός καταλάμβανε. Σε κάθε βαθμό της ιεραρχίας αντιστοιχούσε ένας βασικός μισθός, ενώ η μισθολογική εξέλιξη προϋπέθετε την αντίστοιχη εξέλιξη από τον έναν βαθμό στον αμέσως επόμενο.

Στη συνέχεια, κατά την πρώτη προσπάθεια για την καθιέρωση ενιαίου μισθολογίου, ψηφίστηκε ο Ν.1505/1984, με τον οποίο επιχειρήθηκε η αποσύνδεση του βασικού μισθού του υπαλλήλου από τη βαθμολογική του εξέλιξη. Έτσι ο συγκεκριμένος νόμος επέτρεπε την απρόσκοπτη, με βάση το χρόνο υπηρεσίας, μισθολογική εξέλιξη, χωρίς καμία σύνδεση με την απόδοση των υπηρεσιών και των υπαλλήλων. Ακολούθως, με το νόμο 1586/1986 καθιερώθηκαν πέντε κατηγορίες εκπαίδευσης για τις θέσεις προσωπικού στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης, Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης και Ειδικών Θέσεων) και μια βαθμολογική κλίμακα τριών βαθμών (Α, Β, Γ) για τις κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ και δύο βαθμών (Γ και Δ) για την κατηγορία υπαλλήλων ΥΕ, για τους δημοσίους υπαλλήλους.

Με τον Ν. 2470/1997 τα μισθολογικά κλιμάκια (Μ.Κ.) των υπαλλήλων όλων των κατηγοριών (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ) ορίστηκαν σε τριάντα έξι (36) και οι υπάλληλοι της κάθε μίας κατηγορίας εκπαίδευσης εξελίσσονταν σε δεκαοκτώ (18) μισθολογικά κλιμάκια. Η μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων ήταν αυτόματη και ανάλογη με τα χρόνια υπηρεσίας και την κατηγορία στην οποία εντάσσονταν βάσει των τυπικών τους προσόντων.

Επόμενη μεταρρυθμιστική προσπάθεια ήταν η ψήφιση του Υπαλληλικού Κώδικα, με το Ν. 2683/1999. Το βαθμολόγιο που καθιερώθηκε με τον νόμο αυτό βασίζονταν στο μικτό σύστημα ιεραρχίας, που συνδύαζε τα μέχρι τότε εφαρμοζόμενα συστήματα της κινητής και της πάγιας ιεραρχίας. Συγκεκριμένα, η ιεραρχία ήταν κινητή στο επίπεδο των τμημάτων και πάγια στο επίπεδο των Διευθύνσεων και Γενικών Διευθύνσεων. Ειδικότερα, στο πλαίσιο του μικτού αυτού συστήματος προαγωγικής εξέλιξης, ορισμένοι από τους νέους βαθμούς (Ε' - Α') ήταν ενιαίοι και κατά συνέπεια η προαγωγή από βαθμό σε βαθμό γίνονταν ακώλυτα, ενώ για τους βαθμούς του Διευθυντή και του Γενικού Διευθυντή δημιουργήθηκε πάγια ιεραρχία που βασίζονταν στη σύνδεση βαθμού, θέσης και καθηκόντων. Ωστόσο, ούτε με τις διατάξεις του εν λόγω Υπαλληλικού Κώδικα καθιερώθηκε σύνδεση της βαθμολογικής και μισθολογικής εξέλιξης, πολύ δε περισσότερο σύνδεση της απόδοσης με τη βαθμολογική προαγωγή και μισθολογική εξέλιξη.

Ακολούθως, με το ν. 3205/2003 καθιερώθηκε το υφιστάμενο σύστημα αμοιβών, με το οποίο ορίζονται δεκαοκτώ (18) μισθολογικά κλιμάκια για κάθε κατηγορία υπαλλήλων



(ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ), στην οποία εντάσσονται σύμφωνα με τα τυπικά προσόντα που κατέχουν κατά τον διορισμό τους. Με το συγκεκριμένο νόμο ενσωματώθηκαν στο βασικό μισθό το επίδομα χρόνου υπηρεσίας, το επίδομα εξομάλυνσης και μέρος του κινήτρου απόδοσης του τότε ισχύοντος μισθολογίου, ενώ αυξήθηκε το επίδομα θέσης ευθύνης. Ακόμη, ο υπολογισμός των αποδοχών συνδέθηκε με σταθερούς συντελεστές του βασικού μισθού των μισθολογικών κλιμακίων όλων των υπολοίπων κατηγοριών με τον βασικό μισθό των κλιμακίων της ΥΕ κατηγορίας και κάθε υπάλληλος που ενέπιπτε και εμπίπτει στις ρυθμίσεις του συγκεκριμένου νόμου, εξελισσόταν - μέχρι του χρονικού σημείου του «παγώματος» της ωρίμανσης των μισθολογικών κλιμακίων, που προβλέφθηκε με το ν.3986/2011 (ΦΕΚ 152 Α')- στα μισθολογικά κλιμάκια της κατηγορίας όπου ανήκε και ανήκει, με εισαγωγικό το 18ο και καταληκτικό το 1<sup>ο</sup>. Επιπλέον, οι νόμοι 3336/2005, 3453/2006, 3554/2007, 3670/2008, 3758/2009, 3833/2010, 3845/2010 και 3899/2010 περιλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος των τροποποιήσεων του ν.3205/2003, και αφορούν τις αναθεωρήσεις αυτού, τη διαμόρφωση εισοδηματικής πολιτικής για κάθε έτος και τις αναθεωρήσεις δημοσιονομικού χαρακτήρα για την ελληνική οικονομία. Τέλος με μια σειρά από Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις έγινε επέκταση των διατάξεων του Μέρους Α' του Νόμου 3205/2003 σε επιπλέον ομάδες υπαλλήλων του δημόσιου τομέα (ιατροί ΙΚΑ, εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης κλπ).

Ειδικότερα, για την άσκηση επιδοματικής πολιτικής πρέπει να επισημανθεί ότι αυτή προσδιορίζεται κατ' αρχήν στο άρθρο 8 του ν.3205/2003 και στη συνέχεια στους ν.3833/2010, ν.3845/2010, καθώς και σε μια σειρά από Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις οι οποίες καθορίζουν το ύψος και τις προϋποθέσεις χορήγησης επιδομάτων συγκεκριμένων κατηγοριών υπαλλήλων (π.χ. ΔΙΒΕΕΤ, ΔΕΤΕ, ΔΕΧΕ, ΔΕΔΑΚ κλπ). Δηλαδή, η θέσπιση μισθών και επιδομάτων των υπαλλήλων του Δημόσιου Τομέα διέπεται διαχρονικά από μια σειρά νομοθετημάτων, υπουργικών αποφάσεων ή ακόμα και επεκτάσεων, τροποποιήσεων του αρχικού θεσμικού πλαισίου. Η τελευταία σημαντική αλλαγή στο σύστημα βαθμολογικής εξέλιξης των υπαλλήλων επήλθε με τον ν. 3260/2004, με τον οποίο ανακαθορίστηκε η βαθμολογική κλίμακα, που περιελάμβανε πέντε (5) βαθμούς οργανικά ενιαίους (Ε'-Α'). Παράλληλα, καθιερώθηκε το σύστημα κινητής ιεραρχίας με την κατάργηση των βαθμών του διευθυντή και του γενικού διευθυντή. Στη συνέχεια, η εν λόγω βαθμολογική κλίμακα ενσωματώθηκε στις ρυθμίσεις του ισχύοντος Υπαλληλικού Κώδικα, με τον ν. 3528/2007.

1) Με βάση τα προαναφερόμενα και ειδικότερα ως προς το ισχύον αποσπασματικό και σε πολλές περιπτώσεις αυθαίρετο και ανορθολογικό σύστημα μισθολογικής εξέλιξης, συμπεραίνεται ότι χρήζει άμεσης και επιτακτικής αλλαγής. Συγκεκριμένα, το σύνολο των νομοθετημάτων που αφορούν στο σύστημα μισθολογικής εξέλιξης των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, ουδέποτε αποτέλεσαν μέρος κάποιας ευρύτερης ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού του. Κάθε προσπάθεια αναμόρφωσης του συστήματος αμοιβών, ήταν τακτικού χαρακτήρα και αντιμετωπίστηκε αποσπασματικά, χρειάστηκε δε πολλές φορές να τροποποιηθεί ή να επεκταθεί. Αποτέλεσμα των ανωτέρω παρεμβάσεων είναι σήμερα να παρατηρούνται ανισότητες μεταξύ των συνολικών αμοιβών υπαλλήλων που εργάζονται σε διαφορετικά υπουργεία ή ακόμα και μεταξύ διαφορετικών ομάδων υπαλλήλων που εργάζονται στο ίδιο υπουργείο. Επιπλέον τόσο ο σχεδιασμός όσο και η διαδικασία λήψης αποφάσεων που αφορούν στο σύστημα αμοιβών δεν συνδέονται με ένα αποτελεσματικό σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού, ανταμοιβής της εργασίας βάσει του αποτελέσματος, παρακίνησης και προσέλκυσης ικανού στελεχιακού δυναμικού, ενώ επίσης δεν λαμβάνουν συχνά υπόψη τους τις αναπτυξιακές και κοινωνικές προτεραιότητες.

Ειδικότερα, ο βασικός μισθός, όπως αυτός ορίζεται από την υφιστάμενη νομοθεσία, βασίζεται σε ένα σταθερό συντελεστή από τον οποίο προκύπτει ο βασικός μισθός κάθε



κατηγορίας βάσει του εισαγωγικού μισθού της κατηγορίας ΥΕ. Επιπλέον βασικό χαρακτηριστικό της υφιστάμενης δομής του μισθολογίου είναι η σύνδεση της μισθολογικής εξέλιξης των υπαλλήλων με το επίπεδο εκπαίδευσή τους και με τα χρόνια υπηρεσίας τους. Όσον αφορά στα εισαγωγικά μισθολογικά κλιμάκια μεταξύ των τεσσάρων κατηγοριών εκπαίδευσης διαπιστώνεται μειούμενη αύξηση στους βασικούς μισθούς. Συγκεκριμένα η σχέση μεταξύ του βασικού μισθού ενός υπαλλήλου ΔΕ στο 18<sup>ο</sup> μισθολογικό κλιμάκιο και υπαλλήλου ΥΕ στο ίδιο ΜΚ ανέρχεται σε 1,17, ενώ η αντίστοιχη αναλογία μεταξύ ΠΕ και ΤΕ είναι 1,05. Τούτο πρακτικά σημαίνει ότι σύμφωνα με το ισχύον μισθολόγιο δεν αμείβεται ικανοποιητικά η γνώση ενός νεοεισερχόμενου υπαλλήλου με υψηλότερα εκπαιδευτικά προσόντα σε σχέση με έναν υπάλληλο υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Η ανωτέρω αδυναμία του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου για ουσιαστική διαφοροποίηση στην ανταμοιβή των νεοπροσληφθέντων υπαλλήλων με ανώτερα τυπικά προσόντα (κατηγορίες ΠΕ και ΤΕ), συντηρείται και στα επόμενα μισθολογικά κλιμάκια (17<sup>ο</sup> – 1<sup>ο</sup> ΜΚ), δεδομένου ότι οι βασικοί μισθοί όλων των άλλων ΜΚ των κατηγοριών ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ προσδιορίζονται με βάση το βασικό μισθό του αντίστοιχου ΜΚ της ΥΕ κατηγορίας, πολλαπλασιαζόμενο με έναν σταθερό συντελεστή (άρθρο 7 του Ν. 3205/2003).

Στη συνέχεια, εξετάζοντας τη σχέση μεταξύ εισαγωγικού (18<sup>ο</sup> ΜΚ) και καταληκτικού βασικού μισθού (1<sup>ο</sup> ΜΚ), παρατηρούμε ότι αυτή δε διαφοροποιείται σημαντικά μεταξύ των εκπαιδευτικών κατηγοριών. Συγκεκριμένα η εν λόγω σχέση για τους υπαλλήλους ΠΕ και ΤΕ ανέρχεται στο 1,69, ενώ ελάχιστη διαφοροποίηση έχει θεσμοθετηθεί για τους υπαλλήλους ΔΕ και ΥΕ (1,70). Συνεχίζοντας τη σύγκριση της σχέσης των υπολοίπων μισθολογικών κλιμακίων (17<sup>ο</sup> -2<sup>ο</sup> ΜΚ) με το καταληκτικό, η μεταξύ τους σχέση συνεχίζεται να διαφοροποιείται ελάχιστα μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών εκπαίδευσης. Ως εκ τούτου συμπεραίνεται ότι η αύξηση του βασικού μισθού σε σύγκριση με τον εισαγωγικό, διαφοροποιείται ελάχιστα ανά επίπεδο εκπαίδευσης, ενώ είναι σαφώς εξαρτώμενη από τα χρόνια υπηρεσίας του εκάστοτε υπαλλήλου. Επιπλέον, το υφιστάμενο μισθολόγιο έχει καθιερώσει ένα κοινό συντελεστή ωρίμανσης (εξέλιξης μεταξύ διαφορετικών μισθολογικών κλιμακίων) μεταξύ των διαφορετικών εκπαιδευτικών κατηγοριών. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος ποσοστιαίας μεταβολής για το σύνολο των μισθολογικών κλιμακίων ανά κατηγορία εκπαίδευσης κυμαίνεται μεταξύ 3,18% (στην ΔΕ) και 3,15% (στην ΠΕ), γεγονός που αποδεικνύει ότι δεν λαμβάνεται υπόψη η δυνατότητα γρηγορότερης εξέλιξης ενός υπαλλήλου με υψηλότερα τυπικά προσόντα.

Από τα ανωτέρω συμπεραίνεται ότι η θεσμοθέτηση του ν.3205/2003 και των τροποποιήσεων και επεκτάσεών του καθιέρωσε την μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων βάσει του επιπέδου εκπαίδευσης και των ετών υπηρεσίας τους. Η καταρχήν συσχέτιση του βασικού μισθού των υπαλλήλων μόνο με τα δύο αυτά κριτήρια έρχεται σε σύγκρουση με την Ευρωπαϊκή νομοθεσία, σύμφωνα με την οποία θέσεις ίσης αξίας από πλευράς παραγόμενου αποτελέσματος, θα πρέπει να αμείβονται στα ίδια επίπεδα, όπως προβλέπει η συνθήκη της Ρώμης του 1957, όταν αναφέρεται σε μια από τις θεμελιώδεις αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την έννοια της «ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας».

Η μισθολογική εξομοίωση των υπαλλήλων που επιτυγχάνουν οριακή απόδοση, με εκείνους που έχουν άριστη απόδοση, αποτελεί ένα ακόμα μειονέκτημα του υφιστάμενου μισθολογίου. Για τους πρώτους το σύστημα ενισχύει την αδράνεια και την αδιαφορία για το αποτέλεσμα, καθώς δεν συνεπάγεται καμία επίπτωση στις αμοιβές. Αντίθετα για τους υπαλλήλους με άριστη απόδοση, το μισθολογικό σύστημα λειτουργεί ως αντικίνητρο παραγωγικότητας, εφόσον πουθενά δεν συνδέει την αμοιβή με την απόδοση, την προσφορά και την αναγνώριση της υψηλής ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών τους.

Κ) Στο ισχύον σύστημα αμοιβών που διέπει τον δημόσιο τομέα, σημαντική παράμετρος αποτελούν τα διάφορα επιδόματα. Τα επιδόματα αυτά προσδιορίζεται κατ' αρχήν στο άρθρο 8 του Ν.3205/2003, σύμφωνα με το οποίο ορισμένα επιδόματα χορηγούνται υπό προϋποθέσεις στο σύνολο των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα ανεξαρτήτως ειδικότητας και φορέα που υπηρετούν. Τέτοια επιδόματα είναι:

- Οικογενειακή παροχή
- Μεταπτυχιακών σπουδών
- Επίδομα θέσης ευθύνης
- Δυσμενών συνθηκών
- Ειδικών συνθηκών εργασίας (ενοποίηση επιδομάτων ανθυγιεινής, επικίνδυνης και ειδικών συνθηκών εργασίας)
- Προβληματικών και παραμεθόριων περιοχών
- Προσωπική διαφορά
- Επιδόματα εορτών και αδείας

Επιπλέον των ανωτέρω επιδομάτων έχει θεσπιστεί το κίνητρο απόδοσης το οποίο καταβάλλεται στο σύνολο του προσωπικού (μέχρι τον ν. 3986/2011 που μείωσε το εν λόγω επίδομα, οριζόντια, για όλο το προσωπικό, κατά 50%), ενώ στο άρθρο 8 του ν. 3205/2003 θεσπίζονται επιδόματα, τα οποία χορηγούνται ως πρόσθετη αμοιβή σε ειδικές κατηγορίες εργαζομένων λόγω της ιδιαιτερότητας που παρουσιάζει η φύση της παρεχόμενης εργασίας τους. Αυτά αφορούν ενδεικτικά:

- το επίδομα εξωδιδακτικής απασχόλησης
- το επίδομα Νοσοκομειακό και τροφής
- το επίδομα Ειδικής απασχόλησης για το προσωπικό των ΟΤΑ α' βαθμού
- το επίδομα μεταφραστών – διερμηνέων
- το επίδομα Πληροφορικής
- το επίδομα Αρχαιολογικών Ερευνών
- το επίδομα Ειδικής απασχόλησης (εκπαιδευτικών)
- το επίδομα Ειδικά επιδόματα (Μειονοτικών σχολείων, ειδικής αγωγής)
- το επίδομα υψηλού βαθμού ευθύνης και ασφάλειας του προσωπικού της Εθνικής Υπηρεσίας Πληροφοριών (ΕΥΠ)
- το επίδομα αντισταθμίματος διαχειριστικών λαθών
- το ειδικό επίδομα προσωπικού σωφρονιστικών και αναμορφωτικών καταστημάτων
- το ειδικό επίδομα ραδιενέργειας
- το επίδομα ειδικής απασχόλησης υπαλλήλων Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων
- το επίδομα ειδικών συνθηκών εργασίας στους ιατρούς υπηρεσίας υπαίθρου και μόνιμους αγροτικούς ιατρούς, καθώς και στο προσωπικό που υπηρετεί στα αγροτικά ιατρεία
- η αποζημίωση που χορηγείται στο φυλακτικό προσωπικό των μουσείων και αρχαιολογικών χώρων, καθώς και στο προσωπικό φρούρησης σωφρονιστικών καταστημάτων του Υπουργείου Δικαιοσύνης, για κάθε ημέρα απασχόλησης πέραν του πενθημέρου
- τα έξοδα κίνησης και έξοδα ιατρικών για την αντιμετώπιση πραγματικών δαπανών των μόνιμων και συμβασιούχων ιατρών και οδοντιάτρων του ΙΚΑ
- η αποζημίωση για πρόσθετη απασχόληση του προσωπικού Κέντρων Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης (ΚΠΕ)
- το ειδικό επίδομα στους υπαλλήλους του Υπουργείου Πολιτισμού που υπηρετούν στη νήσο Δήλο
- το ειδικό επίδομα στο Προσωπικό Ειδικών Υπηρεσιών (Διαχειριστικών Αρχών) για τη διαχείριση και εφαρμογή ΕΠ (Ν. 2860/2000)
- το ειδικό επίδομα στο Προσωπικό Υπηρεσιών Δημοσίων Έργων (Ν 2819/2000)

- το επίδομα των υπαλλήλων ΕΦΕΤ (Ν 2965/2001)
- το επίδομα προς τους υπαλλήλους του Δημοσίου και των ΝΠΔΔ τακτικούς και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου που μετατίθενται σε υπηρεσία προβληματικής περιοχής (Ν 2606/1998)
- τα επιδόματα μηχανικών, γεωτεχνικών κλπ.

Στα ανωτέρω προστίθεται ορισμένα επιδόματα τα οποία έχουν θεσπιστεί από μια σειρά από Κοινές Υπουργικές Αποφάσεις και αφορούν συγκεκριμένες κατηγορίες υπαλλήλων που υπηρετούν σε συγκεκριμένα υπουργεία/φορείς, καταβάλλονται δε στο σύνολο του προσωπικού εκάστου υπουργείου ανεξαρτήτως ειδικότητας και συνήθως παρουσιάζουν διακυμάνσεις, βάσει του μισθολογικού κλιμακίου που ανήκουν οι υπάλληλοι. Ενδεικτικά αναφέρονται τα εξής:

- ειδικό επίδομα υπαλλήλων υπουργείου Εσωτερικών
- ειδικό επίδομα υπαλλήλων υπουργείου Εξωτερικών
- ΔΙΒΕΕΤ (Δικαιώματα Βεβαίωσης και Είσπραξης Εσόδων και Τελών) προς εφοριακούς, δημοσιονομικούς υπαλλήλους του ΓΚΛ και υπαλλήλους Ελεγκτικού Συνεδρίου,
- ΔΕΤΕ (Δικαιώματα Εκτέλεσης Τελωνειακών Εργασιών) προς τους τελωνιακούς και τους υπαλλήλους Εθνικού Οργανισμού Φαρμάκων,
- ΔΕΧΕ (Δικαιώματα Εκτέλεσης Χημικών Εργασιών) προς τους υπαλλήλους του Γενικού Χημείου του Κράτους,
- ΔΕΔΑΚ (Δικαιώματα ελέγχου αποθήκευσης καυσίμων) προς τους υπαλλήλους Διεύθυνσης Ελέγχου Διακίνησης και Αποθήκευσης καυσίμων (πετρελαιοειδών προϊόντων) κλπ.

Τέλος, με τους νόμους που ψηφίστηκαν στο πλαίσιο εφαρμογής έκτακτων μέτρων για την αντιμετώπιση της κρίσης (ν.3833/2010, ν.3845/2010) εφαρμόστηκε μείωση του ύψους της πλειοψηφίας των ανωτέρω επιδομάτων.

Όπως συμπεραίνεται από τα ανωτέρω, οι ρυθμίσεις που καθορίζουν το είδος, το ύψος και τις προϋποθέσεις χορήγησης των διαφόρων επιδομάτων, περιλαμβάνονται σε μια σειρά από νομοθετήματα, καθιστώντας το σύστημα επιδομάτων πολύπλοκο και κατακερματισμένο. Είναι προφανές ότι το πλήθος των επιδομάτων τα οποία χορηγούνται σήμερα σε όλους τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα ή σε ειδικές κατηγορίες αυτών, είναι υπερβολικά μεγάλο. Επίσης, η επιδοματική πολιτική είναι αποσπασματική και φαίνεται ότι αναπτύχθηκε χωρίς σύστημα και στρατηγική και δίχως να λαμβάνει υπόψη τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας. Το σύνολο των επιδομάτων δεν διαφοροποιείται βάσει ποιοτικών κριτηρίων όπως είναι τα τυπικά προσόντα και οι δεξιότητες των υπαλλήλων, η σύνδεση της αμοιβής με την εργασία, το σύστημα αξιολόγησης των υπαλλήλων, η σπουδαιότητα του ρόλου ή της θέσης που ασκούν. Χαρακτηριστικό είναι το κίνητρο απόδοσης, η χορήγηση του οποίου φαίνεται ότι δεν εξυπηρετεί τον σκοπό του, δεδομένου ότι καταβάλλεται σε όλους τους υπαλλήλους ανεξάρτητα από την αξιολόγηση της απόδοσής τους. Αντιθέτως μοναδικό κριτήριο για την χορήγηση των επιδομάτων φαίνεται να είναι η ενίσχυση των αμοιβών των υπαλλήλων.

Με τον τρόπο αυτό, η απουσία κεντρικής θεσμοθέτησης των τακτικών επιδομάτων των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα και η έλλειψη συστήματος συσχέτισης των επιδομάτων με τα παραγόμενα αποτελέσματα, οδήγησε σταδιακά σε εμφάνιση ανισότητας μεταξύ των αμοιβών που χορηγούνται από κάθε υπουργείο / φορέα τόσο ως προς το ύψος αυτών, όσο και ως προς τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για τη χορήγησή τους. Τέλος σημειώνεται ότι η υφιστάμενη πολιτική επιδομάτων παρουσιάζει

σημαντικές αδυναμίες αναφορικά με τον κοινωνικό της χαρακτήρα δεδομένου ότι επιδόματα όπως η οικογενειακή παροχή θεωρούνται αρκετά χαμηλά.

Άλλος βασικός πυλώνας του προτεινόμενου σχεδίου νόμου είναι οι ρυθμίσεις για την εργασιακή εφεδρεία με διαφανή, αντικειμενικά και απροσωπώληπτα κριτήρια. Στο πλαίσιο αυτό επιδιώχθηκε να υπάρχει το μικρότερο δυνατό κοινωνικό κόστος και να οδηγούνται στην εφεδρεία εκείνοι που έχουν συγκριτικά τις περισσότερες προϋποθέσεις να ανταπεξέλθουν στις δυσκολίες της νέας αυτής κατάστασης. Στο πλαίσιο αυτό συζητήθηκαν και ελήφθησαν υπόψη διάφορες προτάσεις για την εργασιακή εφεδρεία μεταξύ των οποίων και οι προτάσεις της αξιωματικής αντιπολίτευσης.

Με τις διατάξεις του παρόντος σχεδίου νόμου για την εργασιακή εφεδρεία τίθεται σε εφαρμογή το μέτρο της εργασιακής εφεδρείας, όπως αυτό προβλέπεται στο Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής και στο άρθρο 37 παρ. 7 του νόμου 3986/2011 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015». Με το μέτρο αυτό τηρούνται οι δεσμεύσεις της χώρας έναντι των εταίρων δανειστών για την ένταξη 30.000 εργαζομένων του δημόσιου τομέα, την εξοικονόμηση 300 εκ. ευρώ εντός του 2012 και την ολοκλήρωση της διαδικασίας έως τα τέλη του 2011.

Κατά τη δεύτερη φάση 2012-13 προβλέπεται η διαδικασία αξιολόγησης της διάρθρωσης, των αρμοδιοτήτων και του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών στο πλαίσιο και των ευρημάτων της πρόσφατης μελέτης του ΟΟΣΑ για την ελληνική δημόσια διοίκηση με στόχο τη μείωση των υφιστάμενων υπηρεσιακών μονάδων (όχι των θέσεων του υπηρετούντος προσωπικού) κατά περίπου 30%. Η αξιολόγηση θα γίνει με αξιοποίηση της Τεχνικής Βοήθειας της Ε.Ε., με τη συμμετοχή εξωτερικών εμπειρογνομώνων και του ΟΟΣΑ.

Τα κύρια οφέλη από τις πιο πάνω διατάξεις είναι ότι διασφαλίζονται άμεσα οργανωτικά, λειτουργικά και δημοσιονομικά αποτελέσματα προς τη κατεύθυνση του στρατηγικού στόχου που είναι ο περιορισμός του κράτους και η μείωση της δημόσιας δαπάνης, ενώ παράλληλα για το μεγαλύτερο αριθμό των υπαγομένων στο νέο καθεστώς, η εφεδρεία δεν οδηγεί στην αβεβαιότητα της ανεργίας αλλά στη σιγουριά της συνταξιοδότησης.

Επίσης με τις εν λόγω διατάξεις δεν προκαλείται εκτεταμένη αναστάτωση στο προσωπικό της Δημόσιας Διοίκησης και του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Τέλος, δεν απαιτεί (για τη συντριπτική πλειονότητα) καταβολή αποζημίωσης απόλυσης που δημοσιονομικά θα ήταν ιδιαίτερα δυσμενής.

Οι δράσεις που προωθούνται με τη θέσπιση των διατάξεων για την εργασιακή εφεδρεία είναι οι ακόλουθες:

Σύμφωνα με την 1<sup>η</sup> δράση οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο και σε ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ του δημόσιου τομέα, με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, οι οποίοι έως το τέλος του έτους 2013 αποκτούν δικαίωμα εξόδου με πλήρη σύνταξη, τίθενται σε καθεστώς εφεδρείας. Μετά το τέλος της περιόδου εφεδρείας οι εργαζόμενοι συνταξιοδοτούνται με πλήρη σύνταξη, το επίπεδο της οποίας δεν θίγεται από το καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας..

Η δεύτερη δράση προβλέπει ότι οι υπάλληλοι του δημοσίου και των ΝΠΔΔ με σχέση δημοσίου δικαίου, οι οποίοι έως το τέλος του 2013 αποκτούν δικαίωμα εξόδου με πλήρη σύνταξη, τίθενται σε προσυνταξιοδοτικό καθεστώς προστασίας αφού

προηγουμένως τερματιστεί η υπαλληλική τους σχέση με κατάργηση των οργανικών θέσεων που κατέχουν. Μετά την ολοκλήρωση της προσυνταξιοδοτικής περιόδου οι παραπάνω υπάλληλοι λαμβάνουν πλήρη σύνταξη, το επίπεδο της οποίας δεν θίγεται από τη περίοδο του προσυνταξιοδοτικού καθεστώτος. Από τις ανωτέρω δύο δράσεις εκτιμάται ότι μπορεί να συγκεντρωθεί αριθμός 18 - 20.000 εργαζομένων.

Με την τρίτη δράση οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στους φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα που καταργούνται και μέρος των εργαζομένων των κατηγοριών ΥΕ και ΔΕ των φορέων που απορροφώνται, συγχωνεύονται ή περιορίζονται τίθενται σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας. Η διαδικασία τελεί υπό την εποπτεία του ΑΣΕΠ. Οι εργαζόμενοι που διαθέτουν τις αναγκαίες προϋποθέσεις επαναπροσλαμβάνονται το ταχύτερο δυνατόν με βάση τα όσα προβλέπονται στο σχετικό ΠΔ. Θα δημιουργηθούν ειδικά προγράμματα επανακατάρτισης, στο πλαίσιο του ΟΑΕΔ, για όσους εργαζόμενους παραμείνουν στο καθεστώς εφεδρείας. Από τη Δράση αυτή εκτιμάται ότι μπορεί να συγκεντρωθεί αριθμός περίπου 1.000 εργαζομένων.

Σύμφωνα με την τέταρτη δράση καταργείται το προνομιακό καθεστώς που έχει δοθεί σε δημοσίους υπαλλήλους και λοιπούς εργαζομένους που έχουν ήδη δικαίωμα πλήρους σύνταξης να παραμείνουν στην ενεργό υπηρεσία, παρατείνοντας το ηλικιακό όριο υποχρεωτικής αποχώρησης και οι εργαζόμενοι αυτοί συνταξιοδοτούνται άμεσα.

Η πέμπτη δράση προβλέπει ταχεία διαδικασία εντοπισμού υπηρεσιακών μονάδων φορέων της κεντρικής κυβέρνησης που δεν έχουν λόγω ύπαρξης ή διαθέτουν πολύ μεγάλο ποσοστό πλεονάζοντος προσωπικού. Η σχετική διάταξη προβλέπει ότι το προσωπικό που υπηρετεί στις υπό κατάργηση υπηρεσιακές μονάδες ή πλεονάζει είτε θα αποδεχθεί τη μετάθεσή του σε άλλες υπηρεσίες είτε θα ενταχθεί σε καθεστώς εφεδρείας λόγω κατάργησης της οργανικής του θέσης. Παράλληλα σύμφωνα με την έκτη δράση συνεχίζεται με εντατικό ρυθμό η αναδιάρθρωση ΝΠΙΔ και ΝΠΔΔ που καταργούνται ή συγχωνεύονται. Ειδικά ως προς την αξιολόγηση του προσωπικού η διαδικασία τελεί υπό την εποπτεία του ΑΣΕΠ. Το πλεονάζον προσωπικό που θα προκύψει και δεν θα είναι δυνατόν να απορροφηθεί παραγωγικά σε άλλες θέσεις στο δημόσιο τομέα, θα ενταχθεί σε καθεστώς εφεδρείας και σε προγράμματα επανακατάρτισης και εναλλακτικής κοινωνικής απασχόλησης. Από τις Δράσεις 5 και 6 εκτιμάται ότι μπορεί συγκεντρωθεί αριθμός περίπου 6-7.000 εργαζομένων.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

### Επί του άρθρου 1: Ρύθμιση συνταξιοδοτικών θεμάτων Δημοσίου

Με τις προτεινόμενες διατάξεις της **παρ. 1** ορίζεται ότι ο χρόνος της διαθεσιμότητας λόγω επικείμενης συνταξιοδότησης, στην οποία τίθεται ο υπάλληλος, λογίζεται συντάξιμος και προσμετράται στην λοιπή συντάξιμη υπηρεσία του. Κατά τον χρόνο αυτό ο υπάλληλος εξακολουθεί να ασφαρίζεται για κύρια σύνταξη, επικουρική ασφάλιση, πρόνοια και υγειονομική περίθαλψη στους οικείους φορείς στους οποίους ήταν ασφαλισμένος κατά τον χρόνο που τέθηκε σε διαθεσιμότητα. Το Δημόσιο καταβάλλει για όλο το ανωτέρω χρονικό διάστημα τις εισφορές ασφαλισμένου και εργοδότη (όπου προβλέπεται) στους ανωτέρω φορείς. Οι εισφορές αυτές υπολογίζονται επί των συνταξίμων αποδοχών τις οποίες ελάμβανε ο υπάλληλος κατά τον χρόνο που τέθηκε σε διαθεσιμότητα και για τον λόγο αυτό λαμβάνονται υπόψη και για τον υπολογισμό της σύνταξης του υπαλλήλου.

Με τις διατάξεις της **παρ. 2** και προκειμένου να αποφευχθεί η δαπάνη που θα προκαλείτο σε βάρος του κρατικού προϋπολογισμού από την εφαρμογή – επέκταση

του νέου μισθολογίου τόσο στους αποχωρούντες μετά την 1.11.2011 υπαλλήλους όσο και στους ήδη συνταξιούχους για τους οποίους η σχετική δαπάνη υπολογίστηκε σε 420.000.000 € και με δεδομένη την δυσχερή δημοσιονομική κατάσταση της Χώρας, ορίζεται ότι οι συντάξιμες αποδοχές που αποτελούν την βάση υπολογισμού της σύνταξης για μεν τα πρόσωπα που έχουν αποχωρήσει από την υπηρεσία μέχρι 30.06.2011 παραμένουν εκείνες που καθορίζονται από τον προηγούμενο μισθολογικό νόμο (ν.3205/2003), όπως διαμορφώνονται κατά την 31.10.2011 σε συνδυασμό με τις ισχύουσες συνταξιοδοτικές διατάξεις, για δε τα πρόσωπα που έχουν αποχωρήσει ή αποχωρούν από 1.07.2011 και μετά παραμένουν εκείνες που καθορίζονται από τον προηγούμενο μισθολογικό νόμο (ν.3205/2003), όπως διαμορφώνονται κατά την 31.10.2011 σε συνδυασμό με τις ισχύουσες συνταξιοδοτικές διατάξεις και τις διατάξεις της παραγράφου 5 του άρθρου 38 του ν.3986/2011 περί αναστολής των μισθολογικών προαγωγών. Οι διατάξεις αυτές έχουν συγκεκριμένη χρονική διάρκεια με ημερομηνία λήξεως την 31.12.2013.

Με τις διατάξεις της **παρ. 3** και προκειμένου να αποφευχθούν ερμηνευτικά προβλήματα, επαναδιατυπώνονται οι διατάξεις της παρ. 7 του άρθρου 19 του ν. 2084/1992 όπως τροποποιημένες με τις διατάξεις της περ. β' της παρ. 4 του άρθρου 2 του ν. 4002/2011 ισχύουν, ώστε μόνον όσοι υπάλληλοι αποχωρούν με αίτησή τους να μπορούν να συνταξιοδοτηθούν με 15 έτη υπηρεσίας και τη συμπλήρωση του 65<sup>ου</sup> έτους της ηλικίας.

Με τις διατάξεις της **παρ. 4** επεκτείνονται οι διατάξεις της παρ. 9 του άρθρου 2 του ν. 4002/2011, με τις οποίες παρέχεται η δυνατότητα σε όσες άγαμες θυγατέρες αναστέλλεται η καταβολή της πολιτικής ή στρατιωτικής σύνταξής τους, λόγω ύπαρξης εισοδημάτων, να διατηρούν την υγειονομική περίθαλψη του Δημοσίου και σε όσες από αυτές λαμβάνουν πολεμική σύνταξη ή συνταξιοδοτούνται με βάση τις διατάξεις του Κώδικα Σιδηροδρομικών Υπαλλήλων.

Με τις διατάξεις της **παρ. 5** επαναδιατυπώνονται και συμπληρώνονται οι διατάξεις της παρ. 12 του άρθρου 66 του Π.Δ. 169/2007 όπως αυτές προστέθηκαν με την παρ. 13 του άρθρου 1 του ν. 4002/2011 και ειδικότερα ορίζεται ότι:

- α) εκτός από τον υφιστάμενο περιορισμό για την ανάκληση των περιοριστικών πράξεων θεσπίζεται επίσης περιορισμός στην δυνατότητα ανάκλησης αναγνωριστικών πράξεων και
- β) καταγράφονται οι περιπτώσεις για τις οποίες θα μπορεί να υπάρξει εξαίρεση από τον γενικό κανόνα.

Με τις διατάξεις της περ. β' της παρ. 3 του άρθρου 15 του Π.Δ. 169/2007 προβλέπεται προσαύξηση 3/35 επί του μηνιαίου συνταξίμου μισθού του προσωπικού φύλαξης φυλακών. Με τις προτεινόμενες διατάξεις της **παρ. 6** επεκτείνεται το ευεργέτημα και στο νέο κλάδο του προσωπικού εξωτερικής φρούρησης των γενικών, ειδικών και θεραπευτικών καταστημάτων κράτησης και των ιδρυμάτων αγωγής ανηλίκων.

Με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 21 του ν. 3865/2010 προβλέφθηκε η απόδοση στο Δημόσιο των ασφαλιστικών εισφορών για κύρια και επικουρική σύνταξη που είχαν καταβληθεί στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και ΕΤΕΑΜ για τους στρατιωτικούς που είχαν την ιδιότητα του οπλίτη πενταετούς υποχρέωσης και του εθελοντή πενταετούς υποχρέωσης, προκειμένου ο χρόνος της υπηρεσίας τους με την ιδιότητα αυτή να είναι συντάξιμος στο Δημόσιο. Με τις προτεινόμενες διατάξεις της **παρ.7** επαναδιατυπώνονται οι αρχικές διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 21 του ν.3865/2010 ώστε η απόδοση των εισφορών να περιλάβει εκτός από το Δημόσιο και τα οικεία μετοχικά ταμεία στα οποία θα αποδοθούν οι εισφορές οι οποίες έχουν παρακρατηθεί υπέρ του επικουρικού ταμείου του ΙΚΑ.

Με τις διατάξεις της **παρ. 8** συμπληρώνονται και βελτιώνονται νομοτεχνικά οι διατάξεις που προβλέπουν την μεταφορά ποσών αναλογικού ισοδύναμου από τις υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε ελληνικό ασφαλιστικό φορέα, σύμφωνα με τις παρατηρήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Οι διατάξεις της **παρ. 9** είναι διευκρινιστικού χαρακτήρα ως προς την ημερομηνία της πραγματικής μεταφοράς του αναλογιστικού ισοδύναμου που έχει ήδη μεταφερθεί στο συνταξιοδοτικό σύστημα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Με τις διατάξεις της **παρ. 10** και στο πλαίσιο της δημοσιονομικής εξυγίανσης, οι συντάξεις του Δημοσίου μειώνονται, ως ακολούθως:

α) Για τους συνταξιούχους που δεν έχουν συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας τους, μειώνεται κατά 40% το τμήμα της σύνταξής τους που υπερβαίνει το ποσό των 1.000€. Η μείωση αυτή διακόπτεται τον επόμενο μήνα από εκείνο κατά τον οποίο συμπληρώνεται το 55ο έτος της ηλικίας.

β) Για όσους δεν εμπίπτουν στην ανωτέρω κατηγορία, μειώνεται κατά 20% το τμήμα της σύνταξης που υπερβαίνει το ποσό των 1.200€.

Με τις διατάξεις της περ. γ' καθορίζονται τα πρόσωπα που εξαιρούνται από τις παραπάνω μειώσεις.

Με τις διατάξεις της **παρ. 11** ορίζεται η έκταση εφαρμογής των διατάξεων του άρθρου αυτού.

## **Επί του άρθρου 2 : Ρύθμιση θεμάτων ασφαλιστικών φορέων**

Με τις διατάξεις της **παρ. 1** προβλέπεται μείωση κατά 40% του ποσού της κύριας σύνταξης που υπερβαίνει τα 1.000,00 ευρώ και χορηγείται στους συνταξιούχους κάτω των 55 ετών. Η ρύθμιση είναι αναγκαία λόγω της δαπάνης που προκαλεί στους ασφαλιστικούς οργανισμούς κύριας ασφάλισης η λήψη σύνταξης σε τόσο μειωμένο όριο ηλικίας .

Για λόγους κοινωνικής δικαιοσύνης εξαιρούνται από την ανωτέρω μείωση οι συνταξιούχοι αναπηρίας ή γήρατος που λαμβάνουν το εξωϊδρυματικό επίδομα ή το επίδομα απολύτου αναπηρίας, οι συνταξιούχοι που αποστρατεύθηκαν με πρωτοβουλία της υπηρεσίας καθώς και τα θύματα τρομοκρατικών ενεργειών .

Με τις διατάξεις της **παρ. 2** προβλέπεται μείωση κατά 20% του ποσού της κύριας σύνταξης που υπερβαίνει τα 1.200 ευρώ και χορηγείται στους συνταξιούχους που δεν εμπίπτουν στη μείωση που προβλέπεται στην παράγραφο 1. Η μείωση αυτή θεσπίζεται ως συνεισφορά των συνταξιούχων με σχετικό ικανοποιητικό ύψος ποσού κύριας σύνταξης στον ασφαλιστικό τους φορέα. Από τη μείωση αυτή εξαιρούνται για λόγους κοινωνικής δικαιοσύνης μόνο οι συνταξιούχοι γήρατος και αναπηρίας που λαμβάνουν το εξωϊδρυματικό επίδομα ή το επίδομα απολύτου αναπηρίας καθώς και τα θύματα τρομοκρατικών ενεργειών.

Η μείωση τόσο στην ρύθμιση της παρ. 1 όσο και στη ρύθμιση της παρ. 2, γίνεται στο ποσό που απομένει μετά την αφαίρεση της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης συνταξιούχων και της πρόσθετης εισφοράς της παραγράφου 11, του άρθρου 44, του ν. 3986/2011.

Με τις διατάξεις των **παρ. 3 έως 5**:

α) μειώνεται κατά ποσοστό 30% το τμήμα της μηνιαίας επικουρικής σύνταξης που χορηγεί το ΕΤΕΑΜ , το οποίο, μετά την τυχόν παρακράτηση της Ειδικής Εισφοράς Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης της παραγράφου 13 του άρθρου 44 του ν.



3986/2011 (Α' 152), υπερβαίνει το ποσό των 150 €. Η σύνταξη σε καμία περίπτωση, μετά την ανωτέρω μείωση, δεν δύναται να υπολείπεται του ποσού των 150,00 €, β) μειώνεται κατά ποσοστό 15% η μηνιαία σύνταξη που χορηγείται από τον Κλάδο Ασφάλισης Προσωπικού ΔΕΗ του ΤΑΥΤΕΚΩ, τους Τομείς «ΤΕΑΠ-ΟΤΕ», «ΤΕΑΠ-ΕΛΤΑ», «ΤΕΑΠ-ΕΤΒΑ» του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του ΤΑΥΤΕΚΩ, καθώς και το ΕΤΑΤ στους συνταξιούχους του που λαμβάνουν μόνο επικουρική σύνταξη, ενώ η μηνιαία σύνταξη που χορηγείται από ΜΤΠΥ μειώνεται κατά ποσοστό 20%. Σε περίπτωση εφαρμογής της παραγράφου 13 του άρθρου 44 του ν.3986/2011 (Α' 152), προηγείται η παρακράτηση της Ειδικής Εισφοράς Συνταξιούχων Επικουρικής Ασφάλισης. Ειδικά για το ΜΤΠΥ, προτείνεται η μείωση κατά 50% του τμήματος του μερίσματος που, μετά τις ανωτέρω παρακρατήσεις υπερβαίνει τα 500 ευρώ μηνιαίως, γ) η ισχύς των ανωτέρω παραγράφων 1-5 αρχίζει την 1.11.2011 και τα εισπραττόμενα ποσά από τις ανωτέρω αναφερόμενες μειώσεις αποτελούν πόρους των ανωτέρω φορέων – τομέων.

Με τις διατάξεις της **παρ. 6:**

α) μειώνεται κατά 15% το εφάπαξ βοήθημα που χορηγεί στους ασφαλισμένους του που εξήλθαν της υπηρεσίας από 1.1.2010 μέχρι και την 31-12-2010 ο Τομέας Πρόνοιας Δημοσίων Υπαλλήλων του ΤΠΔΥ και ο Κλάδος Ασφάλισης Προσωπικού ΔΕΗ του ΤΑΥΤΕΚΩ. Για όσους από τους ανωτέρω δεν έχει εκδοθεί η σχετική απόφαση χορήγησης του εφάπαξ βοηθήματος η μείωση ανέρχεται σε 25%, β) στους ασφαλισμένους του Τομέα Πρόνοιας Δημοσίων Υπαλλήλων του ΤΠΔΥ και του Κλάδου Ασφάλισης Προσωπικού ΔΕΗ του ΤΑΥΤΕΚΩ, που εξήλθαν ή θα εξέλθουν της Υπηρεσίας, από 1.1.2011 και μετά, το ποσό του εφάπαξ βοηθήματος που χορηγούν τα Ταμεία αυτά, σύμφωνα με τις καταστατικές τους διατάξεις, μειώνεται κατά ποσοστό 20% και 30% αντίστοιχα σε όσους δεν έχει εκδοθεί η σχετική απόφαση χορήγησης του εφάπαξ βοηθήματος, γ) στους ασφαλισμένους του Τομέα Πρόνοιας Προσωπικού Εμπορικής Τράπεζας του ΤΑΥΤΕΚΩ που εξήλθαν ή θα εξέλθουν της Υπηρεσίας από 1-8-2011 και μετά το ποσό του εφάπαξ βοηθήματος που χορηγεί το Ταμείο αυτό, σύμφωνα με τις καταστατικές του διατάξεις, μειώνεται κατά ποσοστό 30% σε όσους δεν έχει εκδοθεί η σχετική απόφαση χορήγησης του εφάπαξ βοηθήματος.

Με την **παράγραφο 7** αντικαθίσταται από την έναρξη ισχύος της η παρ. 12 του άρθρου 44 του ν. 3986/2011, με αποτέλεσμα από 1.8.2011 οι διατάξεις των παραγράφων 10 και 11 του ν. 3986/2011 να εφαρμόζονται και στο συνολικό ποσό κύριας και επικουρικής σύνταξης των συνταξιούχων του ΕΤΑΤ και του ΕΤΕΑΜ, που λαμβάνουν σύνταξη σε υποκατάσταση κύριας. Κατά τα λοιπά, ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 38 του ν. 3863/2010 (Α' 115).

Με την **παράγραφο 8** της προτεινόμενης ρύθμισης, προβλέπεται η απόδοση έως τις 31.12.2011 της εισφοράς υπέρ του ΟΑΕΔ την οποία καταβάλλουν οι ασφαλισμένοι στο ΕΤΑΑ, ακόμη και στην περίπτωση κατά την οποία η εισφορά εν έχει εισπραχθεί έως την ημερομηνία αυτή από το ΕΤΑΑ.

Με την **παράγραφο 9** της προτεινόμενης ρύθμισης και προκειμένου να εξακολουθήσει απρόσκοπτα η υλοποίηση του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι», προβλέπεται η δυνατότητα, μέσω Κοινής Υπουργικής Απόφασης που θα καθορίζει κάθε σχετικό θέμα, να μεταφέρονται ετησίως έως 35 εκατομμύρια ευρώ από το Λογαριασμό Εισφοράς Αλληλεγγύης Συνταξιούχων που τηρείται στο Ασφαλιστικό Κεφάλαιο Αλληλεγγύης Γενεών (ΑΚΑΓΕ) για τη χρηματοδότηση του ως άνω προγράμματος.

**Επί του άρθρου 3: Θέματα Μ.Τ.Π.Υ.**

Με το σχέδιο της διάταξης του άρθρου αυτού, επιδιώκεται η τροποποίηση και συμπλήρωση των διατάξεων των άρθρων 39 και 49 του Π.Δ. 422/81, προκειμένου αφενός μεν να εναρμονισθούν με τη διαρκώς εξελισσόμενη συνταξιοδοτική νομοθεσία που ισχύει για το Δημόσιο, αφετέρου να προσαρμοστούν στις σημερινές κοινωνικές συνθήκες και απαιτήσεις της βιωσιμότητας του Ταμείου.

Με την **παράγραφο 1** τροποποιείται η παρ. 4 του άρθρου 39 και δίδεται η δυνατότητα στον Υπουργό Οικονομικών να καθορίζει τον τρόπο, το χρόνο και τη διαδικασία πληρωμής μερισμάτων κατά μήνα.

Με την **παράγραφο 2** αντικαθίστανται οι διατάξεις του άρθρου 49 του π.δ. 422/1981. Με τη μηνιαία καταβολή του μερίσματος επιτυγχάνεται μεγάλο οικονομικό όφελος για το Ταμείο, γιατί, στην περίπτωση της προκαταβολής του τριμηνιαίου μερίσματος, όταν απεβίωνε ο μερισματούχος δεν υπήρχε δυνατότητα επιστροφής του ποσού των μερισμάτων που προεισέπραξε και η μεταβίβαση του μερίσματος σε τυχόν δικαιούχο, στο μειωμένο ποσοστό του μερίσματος, γίνεται από την επομένη του θανάτου τριμηνία, ενώ με την τροποποίηση αυτή η μεταβίβαση του μερίσματος θα γίνεται από τον επόμενο του θανάτου μήνα.

Από τη διατύπωση των διατάξεων του άρθρου 3 παρ. 1 και 2 του Ν. 3336/2005 δεν προκύπτει ότι η συμμετοχή των επιδομάτων και αποζημιώσεων, που λαμβάνονται υπόψη για τον κανονισμό του απονεμομένου από το ΜΤΠΥ μερίσματος, θα πρέπει να είναι ανάλογη του χρόνου που κατέβαλε ασφαλιστικές εισφορές επ' αυτών ο μέτοχος, αλλά η συμμετοχή αυτών στον κανονισμό του μερίσματος τελεί υπό την προϋπόθεση ότι διενεργήθηκε επ' αυτών κατά την τελευταία διετία πριν από την έξοδο του μετόχου από την Υπηρεσία η προβλεπόμενη στο άρθρο 26 του Π.Δ. 422/1981 (ΦΕΚ Α114/1981) κράτηση υπέρ του ΜΤΠΥ (αριθ.35/2010 Γνωμοδότηση του Ν.Σ.Κ.).

Το άρθρο 3 του Ν. 3336/2005 νομοθετήθηκε σε χρόνο προγενέστερο της επιδοματικής πολιτικής που ακολούθησε στα διάφορα μισθολόγια με αποτέλεσμα σήμερα να υποχρεώνει το Ταμείο σε συνυπολογισμό των επιδομάτων και αποζημιώσεων των μετόχων για όλα τα έτη ασφάλισής τους στο ΜΤΠΥ.

Η διατύπωση αυτή βρίσκεται σε αντίθεση με το πνεύμα της αναλογικότητας εισφορών – παροχών, που ορίζει η καταστατική διάταξη του άρθρου 2 του Π.Δ. 422/1981 «Το ΜΤΠΥ έχει προορισμό την, κατ' αναλογία του ποσού των καταθέσεων εκάστου, παροχή μερίσματος εις τους μετόχους του Ταμείου και τας οικογενείας αυτών κατά τους όρους του παρόντος» αφενός και αφετέρου προκαλεί τεράστια οικονομική επιβάρυνση στο Ταμείο, το οποίο σήμερα έχει 372.000 περίπου μετόχους και 226.574 μερισματούχους, των οποίων το μέρισμα σε περίπτωση θανάτου τους μεταβιβάζεται στα μέλη της ορφανικής τους οικογένειας.

Κατόπιν αυτών καθίσταται επιτακτική η ανάγκη αλλαγής του τρόπου υπολογισμού του μερίσματος, ώστε να είναι σύμφωνος με την καταστατική διάταξη της νομοθεσίας του Ταμείου και να διασφαλισθεί η βιωσιμότητα του ΜΤΠΥ.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ**

### **Επί του άρθρου 4: Πεδίο εφαρμογής**

Στην **παράγραφο 1** προσδιορίζεται το προσωπικό του Δημοσίου Τομέα, στο οποίο εφαρμόζονται οι διατάξεις του προτεινόμενου σχεδίου νόμου, με το οποίο ρυθμίζεται για πρώτη φορά ενιαία και χωρίς εξαιρέσεις το καθεστώς βαθμολογικής και

μισθολογικής εξέλιξης υπαλλήλων που μέχρι σήμερα ρυθμίζονταν με ειδικές διατάξεις, με δυνατότητα επέκτασης εφαρμογής των εν λόγω ρυθμίσεων με έκδοση πδ και στους υπαλλήλους της Γενικής Κυβέρνησης.

Ειδικότερα, στο πεδίο εφαρμογής του νομοσχεδίου υπάγονται όλοι οι μόνιμοι και δόκιμοι πολιτικοί υπάλληλοι και οι υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου α) του Δημοσίου, β) των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) α' και β' βαθμού, γ) των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), συμπεριλαμβανομένου του Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ), δ) οι εκπαιδευτικοί, ε) της Γραμματείας των Δικαστηρίων και Εισαγγελιών, των Έμμισθων Υποθηκοφυλακείων και Κτηματολογικών Γραφείων της χώρας, στ) οι κληρικοί, ζ) οι ιατροί υπηρεσίας υπαίθρου και μόνιμοι αγροτικοί ιατροί, η) της Βουλής, σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στον Κανονισμό της, θ) οι διοικητικοί υπάλληλοι των Ανεξάρτητων Αρχών, ι) των Τοπικών Ενώσεων Δήμων και Κοινοτήτων (Τ.Ε.Δ.Κ.), της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος (Κ.Ε.Δ.Ε.) και της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος (Ε.Π.Ε), ια) των Οργανισμών Εγγείων Βελτιώσεων, ιβ) των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθοδόξου Εκκλησίας του Χριστού, των εξομοιούμενων προς αυτά κατά την παράγραφο 3 του άρθρου 63 του ν.3801/2009 (ΦΕΚ 163 Α') των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και κατά το άρθρο 13 του Συντάγματος γνωστών θρησκειών, που επιβαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό.

Με την **παράγραφο 2** εξαιρούνται στην παρούσα φάση από τις διατάξεις του παρόντος νόμου οι κατηγορίες υπαλλήλων ή λειτουργών που αμείβονται βάσει των ειδικών μισθολογίων του Μέρους Β' του ν.3205/2003, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

#### **Επί του άρθρου 5: Θέματα Κινητικότητας των Υπαλλήλων του Κράτους**

Με τις διατάξεις της **παραγράφου 1** του άρθρου αυτού εισάγεται για πρώτη φορά η έννοια του Υπαλλήλου του Κράτους, προκειμένου να διασφαλιστεί αφενός η βέλτιστη δυνατή κατανομή προσωπικού και εργασίας για την καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών και αφετέρου ο εξορθολογισμός των εσωτερικών, άκρως γραφειοκρατικών διαδικασιών της διοίκησης που αφορούν στην κινητικότητα του προσωπικού. Συνέπεια της έννοιας του κρατικού υπαλλήλου είναι ότι οι υπάλληλοι παύουν να ανήκουν αποκλειστικά στα οικεία υπουργεία, ανήκουν πλέον στο Κράτος και διοικούνται από τον Υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και τον οικείο υπουργό.

Σύμφωνα με την **παράγραφο 2** οι υπάλληλοι πλέον του Κράτους μπορούν να μετακινούνται στις υπηρεσίες των υπουργείων και των αποκεντρωμένων υπηρεσιών, μόνο με κοινή απόφαση του υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και των οικείων κατά περίπτωση υπουργών των υπηρεσιών προέλευσης και υποδοχής των υπαλλήλων, για συγκεκριμένο χρόνο που ορίζεται με την εν λόγω απόφαση, λαμβανομένων υπόψη των υφιστάμενων υπηρεσιακών αναγκών και της κατηγορίας, κλάδου και ειδικότητας των υπαλλήλων που μετακινούνται.

Με την εισαγωγή της έννοιας του Υπαλλήλου του Κράτους επιτυγχάνεται η ορθολογική κατανομή και συνεχής ανακατανομή του προσωπικού στα υπουργεία και τις αποκεντρωμένες υπηρεσίες με γνώμονα τις υφιστάμενες κάθε φορά υπηρεσιακές ανάγκες, η εκτίμηση των οποίων, ανά υπηρεσία της κεντρικής ή αποκεντρωμένης διοίκησης, γίνεται περιοδικά, ανά δύο (2) έτη, από Ειδικό Συμβούλιο το οποίο συγκροτείται από τον Αντιπρόεδρο ή Πρόεδρο Τμήματος του ΑΣΕΠ, που προεδρεύει και από μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους, ανώτατα διοικητικά στελέχη, δηλαδή από

τους Γενικούς Διευθυντές των υπουργείων Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Οικονομικών. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται αφενός η απόλυτη διαφάνεια στη διαδικασία και αποφεύγονται φαινόμενα υποκειμενικής εκτίμησης και κατευθυνόμενων επιλογών κατά την εκτίμηση των υπηρεσιακών αναγκών και αφετέρου η σύνθεση του Συμβουλίου, κατά πλειοψηφία, από μονίμους δημοσίους υπαλλήλους.

### **Επί του άρθρου 6: Σύστημα Βαθμολογικής Κατάταξης**

Με τις διατάξεις των **παραγράφων 1 και 2** του άρθρου αυτού οι θέσεις όλων των κατηγοριών εκπαίδευσης κατατάσσονται σε έξι (6) συνολικά βαθμούς (ΣΤ-Α), που διαρθρώνονται κατά φθίνουσα σειρά από τον Βαθμό Α στο Βαθμό ΣΤ. Με την προσθήκη ενός επιπλέον βαθμού στην ισχύουσα βαθμολογική κλίμακα επιχειρείται η εισαγωγή συστήματος βαθμολογικής διάρθρωσης του ανθρώπινου δυναμικού, που να συναρτάται άμεσα με την οργανωτική ιεραρχική διαβάθμιση των επιπέδων ευθύνης κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων, δημιουργεί δε κατά βαθμολογικό επίπεδο δεξαμενές στελεχών, από τις οποίες μπορούν να επιλεγούν, με βάση το ισχύον κάθε φορά σύστημα επιλογής προϊσταμένων, οι ικανότεροι για την κατάληψη θέσεων ευθύνης του αντίστοιχου επιπέδου.

Ειδικότερα, σύμφωνα με την **παράγραφο 3** εισαγωγικός βαθμός για όλες τις κατηγορίες εκπαίδευσης προσωπικού είναι ο Βαθμός ΣΤ και καταληκτικός για την ΠΕ και ΤΕ κατηγορία ο Βαθμός Α, για τη ΔΕ κατηγορία ο Βαθμός Β και για την ΥΕ κατηγορία ο Βαθμός Γ.

Επιπλέον, στην **παράγραφο 4** προβλέπεται για υπαλλήλους με συγκεκριμένα τυπικά προσόντα δυνατότητα ταχύτερης βαθμολογικής τους εξέλιξης με σκοπό την κατά το δυνατόν άμεση αξιοποίησή τους σε υψηλόβαθμες θέσεις και θέσεις ευθύνης. Συγκεκριμένα, ως εισαγωγικός βαθμός κατάταξης προβλέπεται για τους κατόχους συναφούς διδακτορικού διπλώματος ο Βαθμός Δ, με συνολική βαθμολογική και μισθολογική προώθηση έξι (6) ετών, για τους κατόχους συναφούς και αναγνωρισμένου μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, ο Βαθμός Ε, με συνολική βαθμολογική και μισθολογική προώθηση δύο (2) ετών, ενώ για τους αποφοίτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ο Βαθμός Δ, με συνολική βαθμολογική και μισθολογική προώθηση έξι (6) ετών.

Περαιτέρω, προβλέπεται για τους νεοδιοριζόμενους και νεοπροσλαμβανόμενους υπαλλήλους που έχουν, πριν από το διορισμό ή την πρόσληψή τους προϋπηρεσία στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, δυνατότητα αναγνώρισής της για τη βαθμολογική τους ένταξη, με ανώτατο όριο τα επτά (7) έτη, μετά από απόφαση του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου. Η εν λόγω ρύθμιση, που για πρώτη φορά εισάγει δυνατότητα αναγνώρισης προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα, κατόπιν κρίσεως του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου, αποσκοπεί στην προσέλκυση στελεχών του ιδιωτικού τομέα μέσω της επιτάχυνσης της βαθμολογικής τους εξέλιξης στη διοικητική ιεραρχία, ούτως ώστε να αξιοποιηθεί κατά το δυνατόν η εργασιακή τους εμπειρία και η τεχνογνωσία τους σε συναφείς τομείς επαγγελματικής δραστηριότητας.

Στην **παράγραφο 5** προβλέπεται η κατάργηση της μέχρι σήμερα ισχύουσας αυτοδίκαιης και ουσιαστικά χωρίς προϋποθέσεις μονιμοποίησης των δημοσίων υπαλλήλων μετά την πάροδο της διετούς δοκιμαστικής τους υπηρεσίας και εισάγονται κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη κατά το σχηματισμό της κρίσης του υπηρεσιακού συμβουλίου περί μονιμοποίησης ή μη των δοκίμων υπαλλήλων. Οι δόκιμοι υπάλληλοι μονιμοποιούνται μόνον εφόσον στις εκθέσεις αξιολόγησής τους εξασφαλίζουν, με

βάση τη βαθμολόγηση της απόδοσής τους και της υλοποίησης της στοχοθεσίας, καθώς και τη βαθμολόγηση των λοιπών κριτηρίων αξιολόγησης στο σύστημα αξιολόγησης, βαθμολογία μεγαλύτερη της βάσης και κριθεί από το οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο επιτυχής η δοκιμαστική τους υπηρεσία.

Με την **παράγραφο 6** παρέχεται για πρώτη φορά η δυνατότητα στο υπηρεσιακό συμβούλιο, κατά περίπτωση, να αποφασίσει άπαξ την παράταση της δοκιμαστικής υπηρεσίας του υπαλλήλου από έξι (6) μέχρι δώδεκα (12) μήνες, εφόσον, με βάση την έκθεση αξιολόγησης και τα λοιπά στοιχεία του φακέλου του, δεν προκύπτει σαφώς η καταλληλότητα του κρινόμενου προκειμένου να μονιμοποιηθεί ή να συνεχίσει να απασχολείται. Σε αυτή την περίπτωση, μετά τη λήξη της παράτασης της δοκιμαστικής υπηρεσίας, ο υπάλληλος επαναξιολογείται.

### **Επί του άρθρου 7: Σύστημα Βαθμολογικής Εξέλιξης**

Με τις ρυθμίσεις της **παραγράφου 1** του άρθρου αυτού καταργείται η μέχρι σήμερα προβλεπόμενη ακώλυτη βαθμολογική εξέλιξη των υπαλλήλων σε ενιαίες οργανικές θέσεις όλων των βαθμών, με μόνο ουσιαστικό κριτήριο την παραμονή συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος σε κάθε βαθμό και καθιερώνεται σύστημα προαγωγής των υπαλλήλων από βαθμό σε βαθμό δύναμει συγκεκριμένων κριτηρίων και κατόπιν αξιολόγησής τους επί τη βάση του ποσοστού επιτυχούς υλοποίησης της τιθέμενης στοχοθεσίας και λοιπών ουσιαστικών κριτηρίων, όπως αυτά θα αποτυπώνονται στο νέο σύστημα αξιολόγησης.

Συγκεκριμένα, για την προαγωγή των υπαλλήλων από βαθμό σε βαθμό, που διενεργείται από το οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο, λαμβάνεται υπόψη: α) η αξιολόγηση του υπαλλήλου στο πλαίσιο του συστήματος αξιολόγησης και ειδικότερα αα) η απόδοσή του που μετράται με βάση το βαθμό επιτυχούς ή μη υλοποίησης της στοχοθεσίας και ββ) οι διοικητικές ικανότητές του και η συμπεριφορά στην υπηρεσία, β) το ανώτατο ποσοστό, επί τοις εκατό, προαγωγής στον επόμενο βαθμό, των κρινόμενων υπαλλήλων και γ) ο προβλεπόμενος ελάχιστος χρόνος παραμονής στο Βαθμό.

Επιπλέον, στην **παράγραφο 2** διευκρινίζεται ότι για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό, η απόδοση του κρινόμενου υπαλλήλου λαμβάνεται υπόψη σε ποσοστό τουλάχιστον 70% επί του συνόλου, που αφορά στα λοιπά κριτήρια αξιολόγησης των ουσιαστικών και άλλων προσόντων, όπως ορίζονται ειδικότερα από το σύστημα αξιολόγησης. Προκειμένου δε για την προαγωγή από το Βαθμό Β στο Βαθμό Α το ποσοστό αυτό είναι τουλάχιστον 80%.

Με τις διατάξεις των **παραγράφων 3 και 4** παρέχεται νομοθετική εξουσιοδότηση για την έκδοση προεδρικού διατάγματος με πρόταση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, με την οποία καθορίζονται συγκεκριμένα τα προς ρύθμιση θέματα του συστήματος αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων και στην οποία περιλαμβάνονται τα κριτήρια, οι αρχές και οι κατευθύνσεις της προς έκδοση ρύθμισης. Με το εν λόγω προεδρικό διάταγμα θα καθιερωθεί για πρώτη φορά σύστημα αξιολόγησης των υπαλλήλων που θα συνδέει άμεσα την απόδοσή τους με το σύστημα βαθμολογικής τους προαγωγής, γεγονός που καθιστά το σύστημα αυτό αξιοκρατικότερο αλλά και απολύτως συμβατό με την κοινωνική απαίτηση για τη δημιουργία ενός υγιούς ανταγωνιστικού εργασιακού περιβάλλοντος στο δημόσιο τομέα. Ειδικότερα, προβλέπεται ότι η ικανότητα, η απόδοση ιδίως σε σχέση με τους προβλεπόμενους στόχους, τόσο σε ατομικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο μονάδας και η συμπεριφορά του υπαλλήλου στην υπηρεσία, θα αποτελούν αντικείμενο περιοδικής εκθέσεως αξιολόγησης, που θα συντάσσεται κάθε χρόνο.

Επίσης, με το ίδιο Προεδρικό Διάταγμα, α) θα καθοριστούν οι περιπτώσεις κατά τις οποίες απαιτείται αξιολόγηση, ο χρόνος έναρξης και λήξης της αξιολόγησης, τα όργανα, η διαδικασία και ο τύπος αξιολόγησης, καθώς και η βαρύτητα των επιμέρους κριτηρίων για την προαγωγική εξέλιξη, για την επιλογή του υπαλλήλου σε θέσεις προϊσταμένων οργανικών μονάδων οποιουδήποτε επιπέδου, για την αξιολόγηση της θητείας των προϊσταμένων στις θέσεις ευθύνης, καθώς και η συμμετοχή του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης (ΕΚΔΔΑ) στη διαδικασία της αξιολόγησης, β) θα συγκροτηθούν για πρώτη φορά Συμβούλια Αξιολόγησης κατά φορέα, με σκοπό τη διασφάλιση της ορθής εφαρμογής του συστήματος αξιολόγησης γ) θα παρέχεται η δυνατότητα και καθορίζονται οι προϋποθέσεις άσκησης προσφυγής του ενδιαφερόμενου ενώπιον του οικείου Συμβουλίου Αξιολόγησης και δ) δίνεται η δυνατότητα πρόβλεψης οργάνων και διαδικασιών διασφάλισης της ορθής εφαρμογής του συστήματος αξιολόγησης και ελέγχου ορθής και ομοιόμορφης εφαρμογής του σε όλες τις υπηρεσίες και φορείς που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του νόμου αυτού.

Λαμβάνοντας υπόψη τις λειτουργικές ιδιαιτερότητες και τα επιμέρους ισχύοντα συστήματα αξιολόγησης και επιλογής προϊσταμένων εκείνων των κατηγοριών προσωπικού (εκπαιδευτικών, δικαστικών υπαλλήλων, κληρικών, ιατρών υπηρεσίας υπαίθρου και μόνιμων αγροτικών ιατρών) που για πρώτη φορά εντάσσονται σε ενιαίο πλαίσιο ρύθμισης της βαθμολογικής τους εξέλιξης, παρέχεται δυνατότητα διατήρησης των επιμέρους αυτών συστημάτων με την έκδοση προεδρικών διαταγμάτων που εκδίδονται ύστερα από πρόταση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και του οικείου κατά περίπτωση υπουργού, εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο (2) μηνών από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου. Σε περίπτωση άπρακτης παρέλευσης της προθεσμίας αυτής οι διατάξεις του παρόντος νόμου που αφορούν το σύστημα αξιολόγησης και επιλογής προϊσταμένων θα εφαρμοστούν ως έχουν και στους υπαλλήλους αυτούς.

Με τις διατάξεις της **παραγράφου 6** θεσμοθετούνται για πρώτη φορά ποσοτώσεις για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό. Η ποσόστωση γίνεται αυστηρότερη στους υψηλότερους βαθμούς και καταλήγει σε ποσοστό 20% για την προαγωγή στον καταληκτικό βαθμό ώστε να διασφαλίζεται απολύτως η διοικητική πυραμίδα και να αποφευχθούν φαινόμενα συσσώρευσης υπερβολικού αριθμού δημοσίων υπαλλήλων στους καταληκτικούς βαθμούς. Συγκεκριμένα προάγονται:

- Από τον Εισαγωγικό Βαθμό ΣΤ στο Βαθμό Ε : μέχρι και 100% των κρινόμενων υπαλλήλων,
- Από το Βαθμό Ε στο Βαθμό Δ : μέχρι και 90% των κρινόμενων υπαλλήλων.
- Από το Βαθμό Δ στο Βαθμό Γ : μέχρι και 80% των κρινόμενων υπαλλήλων.
- Από το Βαθμό Γ στο Βαθμό Β : μέχρι και 60% των κρινόμενων υπαλλήλων.
- Από το Βαθμό Β στο Βαθμό Α : μέχρι και 20% των κρινόμενων υπαλλήλων.

Με τις διατάξεις της **παραγράφου 7** ορίζεται ο ελάχιστος χρόνος που απαιτείται για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό κατά κατηγορία υπαλλήλων.

**Επί των άρθρων 8 και 9: Διαδικασία προαγωγής-πίνακες προακτέων και Έλεγχος νομιμότητας πινάκων προακτέων**

Με τις διατάξεις των άρθρων αυτών καθορίζεται η διαδικασία προαγωγής των υπαλλήλων μέσω της κατάρτισης πινάκων προακτέων από το οικείο υπηρεσιακό συμβούλιο, καθώς και η διαδικασία ελέγχου της νομιμότητάς τους. Όλοι οι υπάλληλοι που πληρούν τις προϋποθέσεις προαγωγής σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος εγγράφονται στους εν λόγω πίνακες κατά φθίνουσα σειρά με βάση το μέσο όρο της τελικής βαθμολογίας των εκθέσεων αξιολόγησης του υπαλλήλου που συντάχθηκαν

στο βαθμό που κατέχει ο υπάλληλος, από αυτούς δε για πρώτη φορά προάγεται μόνο ο αριθμός των υπαλλήλων που προκύπτει λαμβάνοντας υπόψη τις προβλεπόμενες στο προηγούμενο άρθρο του παρόντος ποσοστώσεις. Οι υπάλληλοι που συμπεριλαμβάνονται στους πίνακες προακτέων, αλλά δεν προάγονται μετά την κρίση του υπηρεσιακού συμβουλίου, κρίνονται εκ νέου για προαγωγή το επόμενο έτος.

Παράλληλα, προβλέπεται κατάρτιση πίνακα μη προακτέων στον οποίο συμπεριλαμβάνονται οι υπάλληλοι που με ειδικά αιτιολογημένη απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, βάσει πραγματικών στοιχείων, δεν πληρούν τις προϋποθέσεις προαγωγής, οι υπάλληλοι δε που περιλαμβάνονται στον πίνακα αυτό στερούνται του δικαιώματος για προαγωγή για τα επόμενα δύο (2) έτη.

#### **Επί του άρθρου 10: Προϋποθέσεις επιλογής σε θέσεις ευθύνης**

Με την εισαγωγή νέου συστήματος βαθμολογικής εξέλιξης, το οποίο συνδέεται άμεσα με την αξιολόγηση της απόδοσης του υπαλλήλου, κρίνεται αναγκαία και η τροποποίηση του άρθρου 84 του Υπαλληλικού Κώδικα, που αφορά στις προϋποθέσεις επιλογής σε θέσεις ευθύνης, όπως ισχύει, προκειμένου να εναρμονιστούν το νέο αυτό βαθμολογικό σύστημα με το σύστημα επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων επί τη βάση ίδιων προϋποθέσεων και κριτηρίων με τις διατάξεις των **παραγράφων 1 έως 4**.

Περαιτέρω, αξιοποιώντας τις δεξαμενές στελεχών, όπως αυτές προκύπτουν δυνάμει της νέας βαθμολογικής διάρθρωσης (βαθμοί Δ, Γ, Β, Α), καθίσταται εφικτή η επιλογή εκείνων των υπαλλήλων που έχουν κριθεί ως ικανότεροι για την κατάληψη θέσεων ευθύνης του αντίστοιχου επιπέδου. Ως βασική προϋπόθεση για την κατάληψη θέσης ευθύνης οποιουδήποτε επιπέδου θεσπίζεται για πρώτη φορά η υλοποίηση της στοχοθεσίας, σε ποσοστό τουλάχιστον 90% κατά τα δύο (2) τελευταία έτη πριν από την επιλογή.

Στην **παράγραφο 5** του άρθρου αυτού προβλέπεται η δυνατότητα κάλυψης θέσεων προϊσταμένων και από υπαλλήλους κατώτερων βαθμών των απαιτούμενων, στις περιπτώσεις που δεν υπάρχουν υποψήφιοι με τα απαιτούμενα βαθμολογικά προσόντα. Η ρύθμιση αυτή κρίνεται αναγκαία για την κάλυψη κενών θέσεων προϊσταμένων που συνήθως προκύπτουν στις περιφερειακές υπηρεσίες και με σκοπό την εύρυθμη λειτουργία τους.

Με την **παράγραφο 7** του ως άνω άρθρου προβλέπεται ότι δεν επιτρέπεται να είναι υποψήφιος για την επιλογή προϊσταμένου οποιουδήποτε επιπέδου οργανικής μονάδας, υπάλληλος στον οποίο έχει επιβληθεί τελεσίδικα οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή για παράπτωμα από αυτά που ορίζονται στην παράγραφο 2 του άρθρου 109 του ν. 3528/2007, δηλαδή αυτά που μπορεί να επισύρουν την ποινή της οριστικής παύσης (π.χ. παράβαση καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς νόμους, αποδοχή οποιασδήποτε υλικής εύνοιας ή ανταλλάγματος για το χειρισμό υπόθεσης από υπάλληλο κατά την άσκηση των καθηκόντων του, παραβίαση απορρήτων της υπηρεσίας κατά τις κείμενες διατάξεις κ.λπ.). Το ως άνω κώλυμα δεν ισχύει σε περίπτωση διαγραφής των πειθαρχικών ποινών σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 145 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως ισχύει, καθόσον σύμφωνα με την παράγραφο 2 του ως άνω άρθρου ο πειθαρχικός φάκελος ποινής που διαγράφεται, αφαιρείται από το προσωπικό μητρώο του υπαλλήλου, τίθεται στο αρχείο της υπηρεσίας και δεν επιτρέπεται εφεξής να αποτελεί στοιχείο κρίσης του.

#### **Επί του άρθρου 11: Προκήρυξη για την επιλογή προϊσταμένων**



Με τις διατάξεις της **παραγράφου 1** του άρθρου αυτού η προβλεπόμενη από τις διατάξεις του άρθρου 86 του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως ισχύει, έκδοση ανοικτής προκήρυξης με δυνατότητα συμμετοχής όλων των υπαλλήλων των δημοσίων υπηρεσιών ή ΝΠΔΔ για την πλήρωση των θέσεων προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης επεκτείνεται και για την πλήρωση των θέσεων προϊσταμένων Διεύθυνσης και Τμήματος διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών, καθώς και υπηρεσιών πληροφορικής, προκειμένου να διασφαλιστεί η κινητικότητα των στελεχών του δημόσιου τομέα και να εξασφαλιστεί με αυτό τον τρόπο αφενός η αρτιότερη στελέχωση των υπηρεσιών με προϊσταμένους ικανούς να ανταπεξέλθουν στις αυξημένες ανάγκες για απόδοση των δημοσίων υπηρεσιών και αφετέρου οι προϋποθέσεις υγιούς ανταγωνισμού για σταδιοδρομία στο δημόσιο τομέα.

Στην **παραγραφο 2** προβλέπεται δυνατότητα επέκτασης της ως άνω ρύθμισης με κοινή απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και των οικείων κατά περίπτωση υπουργών και για την πλήρωση θέσεων προϊσταμένων Τμήματος πέραν των προαναφερομένων.

### **Επί του άρθρου 12: Σύστημα μισθολογικής εξέλιξης**

Στην **παραγραφο 1** προβλέπεται ότι οι υπάλληλοι του άρθρου 4 του παρόντος σχεδίου νόμου λαμβάνουν το βασικό μισθό που αντιστοιχεί στο βαθμό της. Περαιτέρω, σε κάθε βαθμό θεσπίζονται μισθολογικά κλιμάκια (Μ.Κ.) στα οποία ο υπάλληλος εξελίσσεται σύμφωνα με της διατάξεις της επόμενης παραγράφου.

Στην **παραγραφο 2** υπάρχει πρόβλεψη για χορήγηση των Μ.Κ. ανά διετία, με εξαίρεση τα Μ.Κ. των Βαθμών Β και Α, τα οποία χορηγούνται ανά τριετία. Η εξέλιξη των υπαλλήλων στα Μ.Κ. γίνεται αυτοδίκαια με την παρέλευση του ανωτέρω οριζόμενου χρόνου. Κατ' εξαίρεση, σε περίπτωση που, από της εκθέσεις αξιολόγησής του, προκύπτει ότι ο υπάλληλος δεν έχει επιτύχει την υλοποίηση της προβλεπόμενης στοχοθεσίας σε ποσοστό τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό (50%), για δύο συνεχή χρόνια, δεν εξελίσσεται μισθολογικά μέχρις ότου επιτύχει το ως άνω ελάχιστο ποσοστό.

Στην **παραγραφο 3** ορίζονται τα μισθολογικά κλιμάκια κάθε βαθμού, πέραν του βασικού μισθού που αντιστοιχεί σε αυτόν, ως εξής :

α) Βαθμός Ε : δύο (2) Μ.Κ. για της κατηγορίες ΠΕ και ΤΕ, τρία (3) Μ.Κ. για την κατηγορία ΔΕ και πέντε (5) Μ.Κ. για την κατηγορία ΥΕ.

β) Βαθμός Δ : τρία (3) Μ.Κ. για της κατηγορίες ΠΕ και ΤΕ, τέσσερα (4) Μ.Κ. για την κατηγορία ΔΕ και έξι (6) Μ.Κ. για την κατηγορία ΥΕ.

γ) Βαθμός Γ : τέσσερα (4) Μ.Κ. για της κατηγορίες ΠΕ και ΤΕ και πέντε (5) Μ.Κ. για την κατηγορία ΔΕ.

δ) Τα μισθολογικά κλιμάκια του βαθμού Γ της Υ.Ε. κατηγορίας και των βαθμών Β και Α των λοιπών κατηγοριών καλύπτουν το σύνολο του εργασιακού βίου του υπαλλήλου, μέχρι την με οποιονδήποτε τρόπο αποχώρησή του από την υπηρεσία.

Σύμφωνα με την **παραγραφο 4**, με τη βαθμολογική προαγωγή ο υπάλληλος λαμβάνει το βασικό μισθό του νέου βαθμού ή του μικρότερου Μ.Κ του βαθμού αυτού, ο οποίος είναι υψηλότερος από το βασικό μισθό που κατείχε πριν την προαγωγή του.

### **Επί του άρθρου 13: Βασικός Μισθός**

Στην **παραγραφο 1** προβλέπεται ότι ο εισαγωγικός μηνιαίος βασικός μισθός του Βαθμού ΣΤ της ΥΕ κατηγορίας προσωπικού ορίζεται σε επτακόσια ογδόντα (780) ευρώ.

Σύμφωνα με την **παράγραφο 2** οι εισαγωγικοί μηνιαίοι βασικοί μισθοί των υπόλοιπων κατηγοριών προσωπικού προσδιορίζονται με βάση το μισθό της προηγούμενης παραγράφου, πολλαπλασιαζόμενο με της παρακάτω συντελεστές, στρογγυλοποιούμενοι στην πλησιέστερη μονάδα ευρώ:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ

ΔΕ	ΣΤ	1,10
ΤΕ	ΣΤ	1,33
ΠΕ	ΣΤ	1,40

Στην **παράγραφο 3** του άρθρου αυτού προβλέπονται οι βασικοί μισθοί των λοιπών βαθμών όλων των κατηγοριών, οι οποίοι διαμορφώνονται ως εξής :

- α. Του βαθμού Ε με προσαύξηση του βασικού μισθού του βαθμού ΣΤ σε ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%).
- β. Του βαθμού Δ με προσαύξηση του βασικού μισθού του βαθμού Ε σε ποσοστό δέκα πέντε τοις εκατό (15%).
- γ. Του βαθμού Γ με προσαύξηση του βασικού μισθού του βαθμού Δ σε ποσοστό δεκαπέντε τοις εκατό (15%).
- δ. Του βαθμού Β με προσαύξηση του βασικού μισθού του βαθμού Γ σε ποσοστό είκοσι τοις εκατό (20%).
- ε. Του βαθμού Α με προσαύξηση του βασικού μισθού του βαθμού Β σε ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%).

Ακολούθως, στην **παράγραφο 4** προβλέπονται οι βασικοί μισθοί των Μ.Κ. των Βαθμών, οι οποίοι διαμορφώνονται ως εξής:

- α) Του πρώτου Μ.Κ. κάθε βαθμού και κατηγορίας με προσαύξηση του βασικού μισθού του βαθμού αυτού κατά δύο τοις εκατό (2%).
  - β) Του κάθε επόμενου Μ.Κ. με προσαύξηση του βασικού μισθού του προηγούμενου κλιμακίου σε ποσοστό ίδιο με αυτό που ορίζεται στην προηγούμενη περίπτωση.
- Οι βασικοί μισθοί που προκύπτουν από την εφαρμογή της παρούσας και της προηγούμενης παραγράφου στρογγυλοποιούνται στην πλησιέστερη μονάδα ευρώ.

#### **Επί του άρθρου 14: Ορισμός Αποδοχών**

Σύμφωνα με το άρθρο αυτό οι μηνιαίες αποδοχές κάθε υπαλλήλου αποτελούνται από το βασικό μισθό και τα επιδόματα και τις παροχές των άρθρων 15, 17, 18, 19 και 29 παρ.2 του παρόντος νόμου, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις καταβολής της.

#### **Επί του άρθρου 15: Επιδόματα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας και απομακρυσμένων και παραμεθόριων περιοχών**

Στην **παράγραφο 1** προβλέπεται ότι εκτός από το βασικό μισθό του υπαλλήλου, δύναται να χορηγηθεί επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας, μέχρι του ποσού των εκατόν πενήντα (150) ευρώ μηνιαίως. Οι δικαιούχοι του εν λόγω επιδόματος, καθώς και οι όροι και προϋποθέσεις χορήγησής του καθορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Οικονομικών και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού, η οποία εκδίδεται σε αποκλειστική προθεσμία έξι μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.

Ακόμη, σύμφωνα με την **παράγραφο 2** του άρθρου αυτού στους υπαλλήλους που υπηρετούν σε ζώνη είκοσι χιλιομέτρων από τα χερσαία σύνορα της χώρας και σε νησιά του άρθρου 1 του ν. 287/1976 χορηγείται επίδομα Απομακρυσμένων – Παραμεθόριων Περιοχών, οριζόμενο σε εκατό (100) ευρώ μηνιαίως. Το επίδομα αυτό

καταβάλλεται με την απαραίτητη προϋπόθεση ότι οι δικαιούχοι του προσφέρουν υπηρεσία με πλήρη και αποκλειστική απασχόληση στην Υπηρεσία της περιοχής που δικαιολογεί την καταβολή του. Επίσης, καταβάλλεται και για όσο διάστημα οι υπάλληλοι τελούν σε θεσμοθετημένες άδειες (κανονικές, συνδικαλιστικές, ειδικές, εκπαιδευτικές μικρής διάρκειας έως δύο (2) μηνών, διευκόλυνσης υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις, μητρότητας και ανατροφής παιδιού), σε βραχυχρόνια αναρρωτική άδεια έως έξι (6) ημέρες κατ' έτος, καθώς και αυτής που χορηγείται από δημόσια νοσοκομεία, κέντρα υγείας του Δημοσίου, πανεπιστημιακές κλινικές, νοσηλευτικούς σχηματισμούς του Ι.Κ.Α. και ιδιωτικές κλινικές, εφόσον έχει προηγηθεί νοσηλεία σε αυτές, η οποία αποδεικνύεται με σχετικό παραστατικό στοιχείο (εισαγωγή, εξιτήριο κ.λπ.). Για τη συνδρομή όλων των ανωτέρω προϋποθέσεων εκδίδεται κάθε μήνα βεβαίωση του οικείου προϊσταμένου, η οποία συνοδεύει τη μισθοδοτική κατάσταση. Σε περίπτωση απομάκρυνσης των υπαλλήλων, για οποιονδήποτε λόγο (όπως ενδεικτικά, μετακίνηση, απόσπαση, μετάθεση, μετάταξη, διάθεση) από την περιοχή, η οποία δικαιολογεί τη χορήγησή του, διακόπτεται ισοχρόνως η καταβολή του με ευθύνη του οικείου Προϊσταμένου.

#### **Επί του άρθρου 16: Επιδόματα Εορτών και Αδείας**

Σύμφωνα με την **παράγραφο 1** το Επίδομα Εορτών Χριστουγέννων ορίζεται σε πεντακόσια ευρώ (€500) και χορηγείται στο ακέραιο, εφόσον ο υπάλληλος μισθοδοτήθηκε ολόκληρο το χρονικό διάστημα από 16 Απριλίου μέχρι 15 Δεκεμβρίου κάθε έτους και καταβάλλεται την 16<sup>η</sup> Δεκεμβρίου κάθε έτους.

Στην **παράγραφο 2** προβλέπεται ότι το Επίδομα Εορτών Πάσχα ορίζεται σε διακόσια πενήντα ευρώ (€250) και χορηγείται στο ακέραιο, εφόσον ο υπάλληλος μισθοδοτήθηκε ολόκληρο το χρονικό διάστημα από 16 Δεκεμβρίου μέχρι και 15 Απριλίου του επόμενου έτους και καταβάλλεται δέκα ημέρες πριν από το Πάσχα.

Ακόμη, σύμφωνα με την **παράγραφο 3** του άρθρου αυτού, το Επίδομα Αδείας ορίζεται σε διακόσια πενήντα ευρώ (€250) και χορηγείται στο ακέραιο, εφόσον ο υπάλληλος μισθοδοτήθηκε ολόκληρο το χρονικό διάστημα από 1<sup>ης</sup> Ιουλίου μέχρι και 30 Ιουνίου του επόμενου έτους και καταβάλλεται την 1<sup>η</sup> Ιουλίου κάθε έτους.

Στην **παράγραφο 4** προβλέπεται ότι σε περιπτώσεις κατά τις οποίες ο υπάλληλος μισθοδοτήθηκε για χρονικό διάστημα μικρότερο από τα οριζόμενα στις παραγράφους 1, 2 και 3 του άρθρου αυτού, καταβάλλεται τμήμα επιδόματος ανάλογο της αυτό που αντιστοιχεί στο χρονικό διάστημα της μισθοδοσίας του.

Τέλος, σύμφωνα με την **παράγραφο 5** τα επιδόματα των παραγράφων 1, 2 και 3 καταβάλλονται εφόσον οι πάσης φύσεως μηνιαίες αποδοχές συμπεριλαμβανομένων και των επιδομάτων αυτών δεν υπερβαίνουν κατά μήνα, υπολογιζόμενες σε δωδεκάμηνη βάση, τα τρεις χιλιάδες (3.000) ευρώ. Αν με την καταβολή των επιδομάτων του πρώτου εδαφίου της παραγράφου της, οι πάσης φύσεως μηνιαίες αποδοχές υπερβαίνουν, κατά την ημερομηνία καταβολής της, το ύψος αυτό, τα επιδόματα αυτά καταβάλλονται μέχρι του ορίου των τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ, με ανάλογη μείωση της.

#### **Επί του άρθρου 17: Οικογενειακή παροχή**

Σύμφωνα με την **παράγραφο 1**, για την ενίσχυση της οικογένειας των υπαλλήλων, που εμπίπτουν της ρυθμίσεις του παρόντος νόμου, χορηγείται μηνιαία οικογενειακή παροχή, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων, ως εξής:

Για υπάλληλο με τέκνα ανήλικα ή ανίκανα σωματικά ή πνευματικά για άσκηση βιοποριστικού επαγγέλματος με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον, η παροχή ορίζεται σε πενήντα ευρώ (50 €) για το πρώτο εν ζωή τέκνο και προσαυξάνεται κατά είκοσι ευρώ (20€) για το δεύτερο εν ζωή τέκνο, κατά πενήντα ευρώ (50€) για κάθε ένα από το τρίτο και τέταρτο εν ζωή τέκνο και κατά εβδομήντα ευρώ (70€) για κάθε ένα από το πέμπτο εν ζωή τέκνο και άνω.

Η κατά τα ανωτέρω παροχή χορηγείται για τέκνα προερχόμενα από γάμο, φυσικά, θετά ή αναγνωρισθέντα, εφόσον είναι άγαμα και δεν υπερβαίνουν το 18ο έτος της ηλικίας της ή το 19ο έτος, εφόσον φοιτούν στη Μέση Εκπαίδευση.

Η κατά τα ανωτέρω παροχή χορηγείται για τέκνα προερχόμενα από γάμο, φυσικά, θετά ή αναγνωρισθέντα, εφόσον είναι άγαμα και δεν υπερβαίνουν το 18ο έτος της ηλικίας της ή το 19ο έτος, εφόσον φοιτούν στη Μέση Εκπαίδευση.

Στην **παράγραφο 2** προβλέπεται ότι ειδικά, για τέκνα που φοιτούν στην ανώτερη ή ανώτατη εκπαίδευση, καθώς και σε Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), η παροχή της προηγούμενης παραγράφου παρέχεται μόνο κατά το χρόνο φοίτησής τους, όπως προβλέπεται από τον οργανισμό κάθε Σχολής, σε καμιά περίπτωση πέρα από τη συμπλήρωση του 24ου έτους της ηλικίας τους.

Σύμφωνα με την **παράγραφο 3**, για τη διακοπή της παροχής, λόγω συμπλήρωσης των ανωτέρω, κατά περίπτωση, ορίων, ως ημέρα γέννησης των παιδιών θεωρείται η 31η Δεκεμβρίου του έτους γέννησής της και, προκειμένου περί φοιτητών ή σπουδαστών, η λήξη του ακαδημαϊκού ή σπουδαστικού έτους, ενώ σύμφωνα με την **παράγραφο 4**, σε περίπτωση θανάτου του ενός των συζύγων ο επιζών σύζυγος, εφόσον είναι υπάλληλος και έχει τέκνα για το οποία δικαιολογείται η καταβολή της οικογενειακής παροχής, εξακολουθεί να λαμβάνει στο ακέραιο την παροχή της παραγράφου 1 του άρθρου αυτού, μέχρι τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων για τη διακοπή. Το ίδιο ισχύει και προκειμένου περί συζύγων που τελούν σε διάζευξη ή διάσταση, καθώς και για άγαμους γονείς.

#### **Επί του άρθρου 18: Επίδομα Θέσης Ευθύνης**

Σύμφωνα με την **παράγραφο 1** του άρθρου αυτού, στους προϊσταμένους οργανικών μονάδων του Δημοσίου, οποιουδήποτε επιπέδου καταβάλλεται, για όσο χρόνο ασκούν τα καθήκοντά τους, μηνιαίο επίδομα θέσης ευθύνης οριζόμενο, κατά βαθμίδα θέσης, ως εξής:

α) Προϊστάμενοι Διοίκησης:

αα) Προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεων Διοίκησης, επτακόσια ευρώ (€700)

ββ) Προϊστάμενοι Διευθύνσεων Διοίκησης, τετρακόσια ευρώ (€400)

γγ) Προϊστάμενοι Τμημάτων Διοίκησης διακόσια πενήντα ευρώ (€250)

δδ) Προϊστάμενοι Παιδικών Σταθμών, εκατό ευρώ (€100)

Οι προϊστάμενοι διοίκησης των ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ και ΟΤΑ δικαιούνται τα ανωτέρω ποσά σε ποσοστό εβδομήντα πέντε τοις εκατό (75%).

β) Προϊστάμενοι Εκπαίδευσης:

αα) Περιφερειακοί Διευθυντές επτακόσια ευρώ (700 €)

ββ) Σχολικοί Σύμβουλοι προσχολικής αγωγής, δημοτικής εκπαίδευσης, ειδικής αγωγής και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, Προϊστάμενοι Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, τετρακόσια ευρώ (€400)

γγ) Προϊστάμενοι Γραφείων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Φυσικής Αγωγής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, τριακόσια εβδομήντα ευρώ (€370)

δδ) Διευθυντές Ενιαίων Λυκείων, Επαγγελματικών Λυκείων, ΚΕ.Δ.Δ.Υ και Ε.Ε.Ε.Ε.Κ., τριακόσια πενήντα ευρώ (€350)

εε) Διευθυντές Γυμνασίων, Επαγγελματικών Σχολών, Τετραθέσιων και άνω Δημοτικών Σχολείων και Σχολικών Εργαστηριακών Κέντρων, διακόσια πενήντα ευρώ (€250)  
ς') Υποδιευθυντές Σχολικών Μονάδων, Υπεύθυνοι Τομέων Σχολικών Εργαστηριακών Κέντρων, Προϊστάμενοι Τμημάτων Επιστημονικής και Παιδαγωγικής Καθοδήγησης και Προϊστάμενοι Τμημάτων Εκπαιδευτικών Θεμάτων των Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, εκατόν πενήντα ευρώ (€150)  
ζζ) Προϊστάμενοι Μονοθέσιων, Διθέσιων και Τριθέσιων Δημοτικών Σχολείων και Νηπιαγωγείων εβδομήντα ευρώ (€70).

Στην **παράγραφο 2** προβλέπεται ότι το επίδομα της προηγούμενης παραγράφου καταβάλλεται και στην περίπτωση προσωρινής απουσίας του δικαιούχου από τα καθήκοντά του, για οποιαδήποτε αιτία, αλλά όχι πέραν των δύο (2) μηνών συνολικά κατ' έτος.

Σύμφωνα με την **παράγραφο 3**, σε περίπτωση νόμιμης αναπλήρωσης των προϊσταμένων της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου, το επίδομα της αντίστοιχης βαθμίδας καταβάλλεται μετά την παρέλευση διμήνου της αναπληρωτής των θέσεων αυτών. Ειδικότερα, στην περίπτωση κένωσης ή σύστασης θέσης προϊσταμένου οργανικής μονάδας καταβάλλεται το ως άνω επίδομα στο νόμιμο αναπληρωτή, από την έναρξη της αναπλήρωσης.

Ακόμη, σύμφωνα με την **παράγραφο 4**, επί συρροής αξιώσεων για λήψη του επιδόματος από δύο βαθμίδες καταβάλλεται μόνο το ποσό που αντιστοιχεί στην ανώτερη βαθμίδα.

#### **Επί του άρθρου 19: Κίνητρο Επίτευξης Στόχων και Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων**

Στο άρθρο αυτό, στην **παράγραφο 1** προβλέπεται ότι στους υπαλλήλους, οι οποίοι υπηρετούν σε υπηρεσιακές μονάδες, που έχουν επιτύχει, με βάση το σύστημα αξιολόγησης, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις των παραγράφων 3 4 και 5 του άρθρου 7 του παρόντος νόμου, τους ποσοτικοποιημένους στόχους που έχουν τεθεί σε ποσοστό πάνω από 80%, είναι δυνατή η καταβολή Κινήτρου Επίτευξης Στόχων (Κ.Ε.Σ.).

Το Κ.Ε.Σ. υπολογίζεται ανά υπουργείο ή φορέα και δεν μπορεί να υπερβαίνει το 3% του συνολικού μισθολογικού κόστους του κατά το προηγούμενο έτος. Το Κ.Ε.Σ. μπορεί να καταβάλλεται μία φορά κατ' έτος, μετά από πιστοποιημένη, μέσω της έκθεσης αξιολόγησης, επίτευξη των στόχων κατά το προηγούμενο έτος. Το Κ.Ε.Σ. που καταβάλλεται στους υπαλλήλους μπορεί να ισούται με προσαύξηση μέχρι 10% του ετήσιου βασικού τους μισθού, εφόσον επέτυχαν τους στόχους σε ποσοστό μέχρι και 90% και 25% του βασικού τους μισθού, εφόσον επέτυχαν τους στόχους σε ποσοστό από 90% και πάνω. Εάν η κατά το εδάφιο β' του παρόντος άρθρου, εκτιμώμενη δαπάνη υπερβαίνει το όριο του 3%, το Κ.Ε.Σ. καταβάλλεται στους υπαλλήλους των υπηρεσιακών μονάδων που προηγούνται στη σειρά αξιολόγησης με βάση το ποσοστό επίτευξης των στόχων, αφαιρώντας τις υπηρεσιακές μονάδες με τα χαμηλότερα ποσοστά. Με τα Προεδρικά Διατάγματα, που προβλέπονται από τις διατάξεις των παραγράφων 3 και 4 και 5 του άρθρου 7 του παρόντος νόμου, ρυθμίζονται τα ειδικότερα θέματα που αφορούν στην αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων για την καταβολή του Κ.Ε.Σ., καθώς και τα ειδικότερα θέματα που αφορούν στη διαδικασία πιστοποίησης της επίτευξης και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή του παρόντος άρθρου.

Επίσης, στην **παράγραφο 2** αυτού του άρθρου προβλέπεται για τους υπαλλήλους των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ που υπηρετούν σε υπηρεσιακές μονάδες που έχουν ως κύρια αρμοδιότητά τους την επίτευξη δημοσιονομικών στόχων, την είσπραξη εσόδων του δημοσίου, των ΟΤΑ και των ΟΚΑ καθώς και τον προγραμματισμό και έλεγχο αντιστοίχων δαπανών καταβάλλεται, αντί του Κ.Ε.Σ., Κίνητρο Επίτευξης Δημοσιονομικών Στόχων (Κ.Ε.Δ.Σ.). Το κίνητρο έχει τη μορφή ποσοστιαίας προσαύξησης του βασικού μηνιαίου μισθού κατά το έτος που ακολουθεί εκείνο εντός του οποίου καταγράφηκε η επίτευξη των στόχων με βάση το κατά τα ανωτέρω σύστημα αξιολόγησης. Συγκεκριμένα, στους υπαλλήλους των υπηρεσιών που επέτυχαν τους στόχους σε ποσοστό άνω του 90% καταβάλλεται προσαύξηση 15% του μηνιαίου βασικού τους μισθού. Το Κ.Ε.Δ.Σ. υπολογίζεται ανά υπουργείο ή φορέα και δεν μπορεί να υπερβαίνει το 10% του συνολικού μισθολογικού κόστους του κατά το προηγούμενο έτος. Εάν η εκτιμώμενη δαπάνη υπερβαίνει το όριο του 10%, το Κ.Ε.Σ.Δ. καταβάλλεται στους υπαλλήλους των υπηρεσιακών μονάδων που προηγούνται στη σειρά αξιολόγησης με βάση το ποσοστό επίτευξης των στόχων, αφαιρώντας τις υπηρεσιακές μονάδες με τα χαμηλότερα ποσοστά. Οι υπηρεσιακές μονάδες ορίζονται με Προεδρικό Διάταγμα που εκδίδεται με πρόταση του υπουργού Οικονομικών και του κατά περίπτωση συναρμόδιου Υπουργού εντός ενός μηνός από την ημερομηνία έναρξης του παρόντος νόμου.

### **Επί του άρθρου 20: Υπερωριακή εργασία**

Στην **παράγραφο 1** προβλέπεται ότι η καθιέρωση με αμοιβή εργασίας πέρα από τις ώρες της υποχρεωτικής απασχόλησης των υπαλλήλων του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και Ο. Τ. Α. επιτρέπεται μόνο για την αντιμετώπιση εποχικών, έκτακτων ή επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών.

Η υπερωριακή απασχόληση του προσωπικού εγκρίνεται με απόφαση του καθ' ύλην αρμόδιου Υπουργού στην οποία αναφέρονται σαφή και συγκεκριμένα στοιχεία που δικαιολογούν την ανωτέρω εργασία πέρα από το Κανονικό ωράριο. Με την ίδια απόφαση καθορίζεται ο αριθμός των υπαλλήλων, το χρονικό διάστημα και οι ώρες υπερωριακής απασχόλησής τους μέσα στα όρια των πιστώσεων του Προϋπολογισμού τους, μη επιτρεπομένης της επιβάρυνσης του Προϋπολογισμού Δημοσίων Επενδύσεων. Οι κατά τα ως άνω ώρες απογευματινής υπερωριακής εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνουν τις είκοσι (20) ανά υπάλληλο μηνιαίως.

Με την ίδια διαδικασία και προϋποθέσεις επιτρέπεται η καθιέρωση υπερωριακής εργασίας με αμοιβή κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες ή κατά τις νυχτερινές ώρες, προς συμπλήρωση της υποχρεωτικής εβδομαδιαίας εργασίας είτε καθ' υπέρβαση αυτής, σε υπαλλήλους που ανήκουν σε υπηρεσίες που λειτουργούν, βάσει νόμου, όλες τις ημέρες του μήνα ή σε δωδεκάωρη ή εικοσιτετράωρη βάση. Ειδικά, στην καθ' υπέρβαση εργασία οι ώρες νυκτερινής, Κυριακών και εξαιρέσιμων ημερών δεν μπορεί να υπερβούν τις δεκαέξι (16) ώρες κατά περίπτωση το μήνα.

Δεν επιτρέπεται η καταβολή υπερωριακής αμοιβής στους προϊσταμένους Διεύθυνσης και Γενικής Διεύθυνσης.

Τα ανωτέρω ισχύουν με την επιφύλαξη της παραγράφου 10 του άρθρου 12 του Ν. 2503/1997 (ΦΕΚ 107Α) και της παραγράφου 7 του άρθρου 25 του Ν. 2738/1999 (ΦΕΚ 180 Α), προκειμένου περί υπαλλήλων των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, αντίστοιχα.

Δαπάνες υπερωριακής, νυκτερινής και Κυριακών ή εξαιρέσιμων ημερών εργασίας, που πραγματοποιούνται το τελευταίο δίμηνο κάθε έτους, δύνανται να επιβαρύνουν τον προϋπολογισμό του επόμενου έτους, με την προϋπόθεση ότι είχαν προβλεφθεί οι

σχετικές πιστώσεις στον προϋπολογισμό του οικονομικού έτους κατά το οποίο πραγματοποιήθηκαν και δεν κατέστη δυνατή η πληρωμή τους.

Αύξηση των συνολικών αρχικών πιστώσεων του προϋπολογισμού για υπερωριακή εργασία και εργασία κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες και νυκτερινές ώρες είναι δυνατή μόνο με απόφασή του Υπουργού Οικονομικών, μετά από αιτιολογημένη πρόταση του διατάκτη, με εξαίρεση τους Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού.

Στην **παράγραφο 2** ορίζεται ότι η κατά τα ανωτέρω εκδιδόμενη απόφαση δεν μπορεί να έχει αναδρομική ισχύ πέραν του μηνός από την ημερομηνία δημοσίευσής τους στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και η προκύπτουσα σχετική δαπάνη δεν δύναται να υπερβαίνει κατά μήνα το ένα δωδέκατο (1/12) των εγγεγραμμένων πιστώσεων.

Σύμφωνα με την **παράγραφο 3**, η ωριαία αμοιβή των υπαλλήλων που απασχολούνται σύμφωνα με τις διατάξεις των παραπάνω παραγράφων ορίζεται ως εξής:

α) Για υπερωριακή εργασία απογευματινών ωρών και μέχρι την 22η ώρα, ίση με το ωρομίσθιο.

β) Για νυκτερινή εργασία εργάσιμων ημερών που παρέχεται από την 22η ώρα μέχρι την 6η πρωινή, πέρα από την υποχρεωτική, ίση με το ωρομίσθιο αυξημένο κατά δεκαπέντε τοις εκατό (15%).

γ) Για εργασία ημερήσια ή νυκτερινή, που παρέχεται Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες πέραν της υποχρεωτικής:

αα) Από την 6η πρωινή μέχρι την 22η ώρα, ίση με το ωρομίσθιο αυξημένο κατά είκοσι πέντε τοις εκατό (25%).

ββ) Από την 22η ώρα μέχρι την 6η πρωινή, ίση με το ωρομίσθιο αυξημένο κατά τριάντα τοις εκατό (30%).

δ) Για εργασία νυκτερινή εργάσιμων ημερών που παρέχεται για τη συμπλήρωση της υποχρεωτικής εβδομαδιαίας εργασίας, ίση με το σαράντα πέντε τοις εκατό (45%) του ωρομισθίου.

ε) Για εργασία νυκτερινή ή ημερήσια Κυριακών και λοιπών εξαιρέσιμων ημερών, που παρέχεται για τη συμπλήρωση της υποχρεωτικής εβδομαδιαίας εργασίας, ίση με το εξήντα τοις εκατό (60%) του ωρομισθίου.

στ) Για το προσωπικό των Υπηρεσιών που λειτουργούν, βάσει νόμου, σε δωδεκάωρη ή εικοσιτετράωρη βάση ή όλες τις ημέρες του μήνα, η ωριαία αμοιβή των προηγούμενων περιπτώσεων β', γ', δ' και ε' προσαυξάνεται κατά δεκαπέντε τοις εκατό (15%).

Στην **παράγραφο 4** προβλέπεται ότι το ωρομίσθιο ορίζεται στο ένα διακοσιοστό ογδοηκοστό (1/280) του βασικού μισθού του μισθολογικού κλιμακίου της κατηγορίας του κάθε υπαλλήλου. Το ίδιο ωρομίσθιο ισχύει και για υπαλλήλους αποσπασμένους σε υπηρεσίες του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ. και Ο.Τ.Α., με βάση το μισθολογικό κλιμάκιο που αντιστοιχεί στα έτη υπηρεσίας τους, σε συνάρτηση και με τα τυπικά τους προσόντα.

Σύμφωνα δε με την **παράγραφο 5**, για το εκπαιδευτικό προσωπικό της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για την ανάθεση διδασκαλίας του μαθήματος της ειδικότητάς του, προαιρετικής ή υποχρεωτικής (επιμίσθιο), η ωριαία αμοιβή ορίζεται στο ποσό των δέκα (10) ευρώ.

Στην **παράγραφο 6** προβλέπεται ότι οι υπουργικές αποφάσεις που εκδίδονται για την καθιέρωση υπερωριακής απασχόλησης σύμφωνα με το άρθρο αυτό, δεν εμπίπτουν στις ρυθμίσεις της παραγράφου 3 του άρθρου 22 του Ν. 2362/1995 (ΦΕΚ247 Α'), ενώ σύμφωνα με την **παράγραφο 7** εξακολουθούν να ισχύουν οι διατάξεις της παρ. 17 του



άρθρου 32 του ν. 3232/2004 (ΦΕΚ 48 Α'), καθώς και αυτών της παρ. 4 του άρθρου 6 του ν. 3833/2010 (ΦΕΚ 40 Α').

### **Επί του άρθρου 21: Αμοιβές συλλογικών οργάνων**

Σύμφωνα με την **παράγραφο 1** τα κάθε είδους μόνιμα ή προσωρινού χαρακτήρα συλλογικά όργανα (συμβούλια, επιτροπές, ομάδες εργασίας κ.λπ.) του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ. και των Ο.Τ.Α., τα οποία προβλέπονται από τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις ή συνιστώνται και συγκροτούνται με διοικητικές πράξεις λειτουργούν εντός του κανονικού ωραρίου εργασίας των οικείων Υπηρεσιών ή σε χρόνο που καλύπτεται από υπερωριακή απασχόληση και δεν καταβάλλεται καμία πρόσθετη αμοιβή ή αποζημίωση στα μέλη τους. Κατ' εξαίρεση στους ιδιώτες - μέλη των ανωτέρω συλλογικών οργάνων καθορίζεται αποζημίωση με απόφαση του καθ' ύλην αρμόδιου Υπουργού, η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει τα πενήντα (50) ευρώ ανά συνεδρίαση και μέχρι πενήντα (50) συνεδριάσεις ετησίως. Οι ανωτέρω υπουργικές αποφάσεις δεν υπάγονται στις διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου 22 του ν. 2362/1995 (ΦΕΚ 247 Α).

Στην **παράγραφο 2** προβλέπεται ότι, σε εξαιρετικές περιπτώσεις, λόγω της ιδιαίτερης σημασίας του συλλογικού οργάνου για την οικονομία της χώρας ή την αποτελεσματικότερη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης και την καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη και προκειμένου περί Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ. και Ο.Τ.Α., με βάση το μέγεθος, τη σπουδαιότητα και τα στοιχεία του προϋπολογισμού τους, επιτρέπεται η λειτουργία τους εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας και εκτός του χρόνου που καλύπτεται από υπερωριακή απασχόληση και μπορεί να καθορίζεται αποζημίωση κατά μήνα ή κατά συνεδρίαση με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του καθ' ύλην αρμόδιου Υπουργού.

Η αποζημίωση αυτή δεν μπορεί να είναι κατά μήνα, μεγαλύτερη από τετρακόσια (400) ευρώ για τον πρόεδρο και τριακόσια (300) ευρώ για τα μέλη και τους γραμματείς. Στους εισηγητές που εκ του νόμου προβλέπεται η συμμετοχή τους, καταβάλλεται αποζημίωση ανά συνεδρίαση, η οποία δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από το ποσό των είκοσι (20) ευρώ και για μέχρι πενήντα (50) συνεδριάσεις το έτος. Η ανωτέρω μηνιαία αποζημίωση καταβάλλεται με την προϋπόθεση συμμετοχής σε τέσσερις (4) τουλάχιστον συνεδριάσεις το μήνα. Σε περίπτωση συμμετοχής σε λιγότερες συνεδριάσεις η αποζημίωση περικόπτεται ανάλογα.

Περαιτέρω προβλέπεται στην **παράγραφο 3** ότι, σε ειδικές περιπτώσεις, κατά τις οποίες δεν είναι δυνατόν να χορηγηθεί αποζημίωση κατά μήνα, μπορεί, με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του καθ' ύλην αρμόδιου Υπουργού, να καθορισθεί αποζημίωση ανά ώρα, έλεγχο ή αξιολογούμενο πρόγραμμα κ.λπ., ανάλογα με τις κατά περίπτωση προκύπτουσες ανάγκες. Το συνολικό μηνιαίο ποσό της ανωτέρω αποζημίωσης απαγορεύεται να υπερβαίνει το όριο της κατά μήνα αποζημίωσης που προβλέπεται στην παράγραφο 2 για τα μέλη συλλογικών οργάνων.

Σύμφωνα με την **παράγραφο 4** το σύνολο των πρόσθετων μηνιαίων αμοιβών ή απολαβών των λειτουργών, υπαλλήλων και μισθωτών του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. και των άλλων νομικών προσώπων δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου από συμμετοχή σε μόνιμα ή προσωρινά συλλογικά όργανα των υπηρεσιών αυτών δεν μπορεί να υπερβαίνει το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) των συνολικών μηνιαίων αποδοχών της οργανικής τους θέσης, συμπεριλαμβανομένης και της αναλογίας των επιδομάτων εορτών και αδείας. Οι πάσης φύσεως αμοιβές υπολογίζονται κατά το μήνα πραγματοποίησης της αντίστοιχης εργασίας.

Στην **παράγραφο 5** προβλέπεται ότι, ειδικά για τους εκπαιδευτικούς και το λοιπό προσωπικό που αποδεδειγμένα συμμετέχουν καθ' οιονδήποτε τρόπο στην οργάνωση, διεξαγωγή και υποστήριξη των γενικών και ειδικών εξετάσεων ή άλλης διαδικασίας εισαγωγής στην Ανώτατη Εκπαίδευση και την έκδοση των αποτελεσμάτων επιλογής, καθώς και στις εξετάσεις ιδιωτικών, Γενικών και Επαγγελματικών Λυκείων (Ε.ΠΑ.Λ.) και Επαγγελματικών Σχολών (Ε.ΠΑΚ.) και στις αναβαθμολογήσεις γραπτών δοκιμών μαθητών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, καθορίζεται αποζημίωση με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, μη τηρουμένων των διατάξεων της παραγράφου 4.

Σύμφωνα με την **παράγραφο 6** στις διατάξεις του άρθρου αυτού εμπίπτουν και οι αποζημιώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 17 του ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α).

#### **Επί του άρθρου 22: Επέκταση διατάξεων**

Στο άρθρο αυτό προβλέπεται ότι με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών, Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Δικαιοσύνης, οι διατάξεις του παρόντος νόμου επεκτείνονται, εν όλω ή εν μέρει και σε δικηγόρους με σχέση έμμισθης εντολής. Με απόφαση του υπουργού Οικονομικών και Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης καθορίζονται ανάλογα οι αποδοχές του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου του Δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ. Οι αποφάσεις του παρόντος άρθρου εκδίδονται εντός διαστήματος ενός μηνός από την ημερομηνία έναρξης ισχύος του παρόντος του νόμου και ισχύουν από την ημερομηνία αυτή.

#### **Επί του άρθρου 23: Περικοπή αποδοχών**

Στο άρθρο αυτό προβλέπεται ότι σε όλες τις περιπτώσεις αποχής των υπαλλήλων από τα καθήκοντά τους, πλην της απεργίας, ο μήνας λογίζεται για τριάντα (30) ημέρες. Σε περίπτωση απεργίας ο μήνας λογίζεται για είκοσι πέντε (25) ημέρες. Τα ποσά από οποιαδήποτε περικοπή αποδοχών των υπαλλήλων που υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος νόμου αποδίδονται στους οικείους προϋπολογισμούς από τους οποίους εκταμιεύτηκαν.

#### **Επί των άρθρων 24 και 25: Τρίμηνες αποδοχές - Αποδοχές εκπαιδευτικής άδειας και αποδοχές υπαλλήλων που αποσπώνται ή μετακινούνται**

Σύμφωνα με το άρθρο 24 για τον υπολογισμό των τριμήνων αποδοχών των υπαλλήλων του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. και λοιπών Ν.Π.Δ.Δ. λαμβάνονται υπόψη ο βασικός μισθός και η οικογενειακή παροχή.

Σύμφωνα με το άρθρο 25 οι υπάλληλοι που αποσπώνται ή μετακινούνται από την Υπηρεσία τους σε άλλη Υπηρεσία του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ. και Ο.Τ.Α. λαμβάνουν τις μηνιαίες αποδοχές της θέσης στην οποία τοποθετούνται με τους όρους και τις προϋποθέσεις χορήγησής τους.

#### **Επί του άρθρου 26: Συγκρότηση συλλογικών οργάνων της διοίκησης**

Στις διατάξεις του άρθρου αυτού ορίζεται ότι στις περιπτώσεις που, για τη νόμιμη συγκρότηση των συλλογικών οργάνων της διοίκησης για τη διεξαγωγή δημόσιων διαγωνισμών ή την ανάθεση ή την αξιολόγηση, παρακολούθηση, παραλαβή προμηθειών, υπηρεσιών ή έργων, δεν προβλέπεται η συμμετοχή μέλους μετά από

υπόδειξη από το αρμόδιο προς τούτο όργανο ούτε η συμμετοχή εκ της θέσεως ή ιδιότητάς του (ex officio), τότε τα μέλη θα προκύπτουν μετά από διαδικασία κληρώσεως, μεταξύ όλων όσων πληρούν τις προϋποθέσεις από το νόμο να συμμετέχουν στο εν λόγω συλλογικό όργανο. Η ρύθμιση αυτή αποσκοπεί στην αντικειμενικοποίηση των κριτηρίων για την επιλογή των μελών που συγκροτούν τα συλλογικά όργανα της διοίκησης για τη διεξαγωγή δημόσιων διαγωνισμών ή την ανάθεση ή την αξιολόγηση, παρακολούθηση, παραλαβή προμηθειών, υπηρεσιών ή έργων, προκειμένου να διαφυλαχθεί το αίσθημα διαφάνειας και αμεροληψίας στη δράση των συλλογικών οργάνων της διοίκησης. Για το λόγο αυτό και στις περιπτώσεις που δεν προβλέπεται για τη νόμιμη συγκρότηση συλλογικού οργάνου η εκλογή μέλους ή η υπόδειξη ή η μοναδική ex officio συμμετοχή, αλλά δίνεται η δυνατότητα σε όργανο της διοίκησης να επιλέξει ελευθέρως μεταξύ περισσότερων νόμιμων επιλογών, προβλέπεται η επιλογή να γίνεται δια κληρώσεως μεταξύ όλων εκείνων που είναι δυνατόν κατά το νόμο να επιλεγούν ως μέλη του οικείου συλλογικού οργάνου.

#### **Επί του άρθρου 28: Κατάταξη και προϋποθέσεις και κριτήρια επιλογής του υπηρετούντος προσωπικού**

Στο άρθρο αυτό περιλαμβάνονται οι απαραίτητες ρυθμίσεις με τις οποίες θα διασφαλιστεί η ομαλή μετάβαση στο νέο σύστημα βαθμολογικής - μισθολογικής εξέλιξης των υπαλλήλων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου. Δεδομένου ότι η βαθμολογική-μισθολογική προαγωγή των υπαλλήλων δεν θα είναι πλέον ακώλυτη, αλλά θα βασίζεται στην αξιολόγηση της απόδοσής τους και επιπλέον στην εφαρμογή των προβλεπόμενων ποσοστρώσεων, η κατάταξη των υπηρετούντων υπαλλήλων πρέπει να γίνει με βάση το συνολικό χρόνο υπηρεσίας τους αλλά λαμβάνοντας υπόψη διαφορετική κλίμακα, σε σχέση με την πάγια, όσον αφορά τον ελάχιστο απαιτούμενο χρόνο παραμονής σε κάθε βαθμό, ούτως ώστε να διασφαλιστεί κατά το δυνατόν η διοικητική πυραμίδα και να αποφευχθούν φαινόμενα συσσώρευσης υπερβολικού αριθμού δημοσίων υπαλλήλων στους καταληκτικούς βαθμούς. Για το λόγο αυτό στον καταληκτικό βαθμό Α θα καταταγούν μόνο οι υπηρετούντες, κατόπιν επιλογής από το αρμόδιο όργανο, προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης που έχουν και τον απαιτούμενο χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας σύμφωνα με την παράγραφο 7 του άρθρου 7 του παρόντος.

Οι λοιποί υπάλληλοι που υπηρετούν κατά την έναρξη της ισχύος του παρόντος, θα καταταγούν αυτοδικαίως στους βαθμούς της κατηγορίας που υπηρετούν, με βάση το συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας ως εξής:

- α) οι υπάλληλοι των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ:
  - αα) με συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας μέχρι τρία (3) έτη, στο Βαθμό ΣΤ ,
  - ββ) με συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας μέχρι εννέα (9) έτη, στο Βαθμό Ε,
  - γγ) με συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας μέχρι δεκαπέντε (15), στο Βαθμό Δ,
  - δδ) με συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας μέχρι είκοσι τρία (23) έτη για την ΠΕ κατηγορία και είκοσι πέντε (25) έτη για την ΤΕ κατηγορία , στο Βαθμό Γ ,
  - εε) με συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας περισσότερο από είκοσι τρία (23) έτη για την ΠΕ κατηγορία και είκοσι πέντε (25) έτη για την ΤΕ κατηγορία, στο Βαθμό Β.

β) οι υπάλληλοι της κατηγορίας ΔΕ:

αα) με συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας μέχρι τρία (3) έτη, στο Βαθμό ΣΤ ,

ββ) με συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας μέχρι έντεκα (11) έτη, στο Βαθμό Ε,

γγ) με συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας μέχρι δέκα εννέα (19), στο Βαθμό Δ,

δδ) με συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας μέχρι είκοσι εννέα (29) έτη, στο Βαθμό Γ ,

εε) με συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας περισσότερο από είκοσι εννέα (29) έτη, στο Βαθμό Β.

γ) οι υπάλληλοι της κατηγορίας ΥΕ:

αα) με συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας μέχρι τρία (3) έτη, στο Βαθμό ΣΤ ,

ββ) με συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας μέχρι δέκα πέντε (15) έτη, στο Βαθμό Ε,

γγ) με συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας μέχρι είκοσι επτά (27), στο Βαθμό Δ,

δδ) με συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας περισσότερο από είκοσι επτά (27) έτη, στο Βαθμό Γ ,

Για την κατάταξη των υπαλλήλων που κατέχουν διδακτορικό δίπλωμα κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στο πρώτο εδάφιο της παραγράφου 4 του άρθρου 6 του παρόντος νόμου, καθώς και για τους αποφοίτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης, αφαιρούνται από τον απαιτούμενο χρόνο για την τελική κατάταξη, έξι (6) έτη. Για τους κατόχους αναγνωρισμένου μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, κατά τα ειδικότερα οριζόμενα στην παράγραφο 4, εδάφιο δεύτερο του άρθρου 6 του παρόντος νόμου, αφαιρούνται δύο (2) έτη.

Για λόγους ίσης μεταχείρισης στις **παραγράφους 3 και 4** προβλέπεται ότι για την κατάταξη των υπαλλήλων, οι οποίοι έχουν μεταταγεί σε ανώτερη κατηγορία, στο συνολικό χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας τους δεν υπολογίζεται το μισό του πέραν της δεκαετίας χρόνου, που διανύθηκε με τυπικό προσόν της κατώτερης κατηγορίας και ότι η κατάταξη των υπαλλήλων, οι οποίοι υπηρετούν σε κατηγορία ανώτερη των τυπικών προσόντων που κατέχουν, θα γίνει στους βαθμούς της κατηγορίας που υπηρετούν, προσθέτοντας, για την τελική κατάταξή τους, επιπλέον τρία (3) έτη.

Προκειμένου να μην υπάρξει οποιαδήποτε αμφιβολία όσον αφορά τη συνέχιση άσκησης των καθηκόντων των προϊσταμένων οργανικών μονάδων μετά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου, ορίζεται ρητά στην **παράγραφο 5** ότι οι υπάλληλοι που υπηρετούν σε θέσεις προϊσταμένων οργανικών μονάδων οποιουδήποτε επιπέδου, ανεξαρτήτως του βαθμού στον οποίο θα καταταγούν, θα συνεχίσουν να ασκούν τα καθήκοντά τους, μέχρι την επιλογή νέων προϊσταμένων με βάση τις ισχύουσες διατάξεις.

Στην **παράγραφο 6** ρυθμίζεται μεταβατικά το θέμα των προαγωγών και της μονιμοποίησης των δοκίμων υπαλλήλων από την κατάταξή τους μέχρι την θέση σε

πλήρη εφαρμογή του προβλεπόμενου στο άρθρο 7 του παρόντος συστήματος αξιολόγησης και την αξιολόγηση των υπαλλήλων με βάση την επίτευξη των στόχων που θα τους ανατεθούν. Για το λόγο αυτό προβλέπεται ειδικότερα ότι, ότι οι κρίσεις για προαγωγή των υπαλλήλων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου θα γίνουν από τα αρμόδια όργανα σύμφωνα με τη διαδικασία, τα κριτήρια και τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από τις οικείες κατά περίπτωση διατάξεις, που ισχύουν κατά τη δημοσίευση του νόμου αυτού, εφαρμόζοντας και τις προβλεπόμενες στην παράγραφο 6 του άρθρου 7 του παρόντος ποσοστώσεις.

Για τους ίδιους λόγους, στο μεταβατικό στάδιο μέχρι τη θέση σε πλήρη εφαρμογή του προαναφερόμενου συστήματος αξιολόγησης ορίζεται στην παράγραφο 7 ότι η επιλογή των προϊσταμένων οργανικών μονάδων θα γίνεται με τις προβλεπόμενες στο άρθρο 7 του παρόντος νόμου προϋποθέσεις με εξαίρεση τις προϋποθέσεις που προβλέπονται για την υλοποίηση της στοχοθεσίας.

Επίσης, με την ίδια παράγραφο προβλέπεται ότι, οι υπάλληλοι που κατά την ημερομηνία δημοσίευσης του παρόντος νόμου, πληρούσαν τις προϋποθέσεις επιλογής σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 84 του ν.3528/2007, όπως ίσχυε πριν την αντικατάστασή του με τις διατάξεις του άρθρου 7 του παρόντος, διατηρούν το δικαίωμά τους αυτό και για χρονικό διάστημα δύο (2) ετών από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου, ανεξάρτητα από το βαθμό στον οποίο θα καταταγούν με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου. Σε περίπτωση δε που επιλεγούν ως προϊστάμενοι οργανικών μονάδων θα καταταγούν ως εξής: α) στο βαθμό Γ' εφόσον επιλεγούν για την πλήρωση θέσης προϊσταμένου οργανικής μονάδας επιπέδου Τμήματος, β) στο βαθμό Β', εφόσον επιλεγούν για την πλήρωση θέσης προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης και γ) στο βαθμό Α', εφόσον επιλεγούν για την πλήρωση θέσης προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης. Με την ως άνω διάταξη εξυπηρετείται ο σκοπός εμπλουτισμού των δεξαμενών στελεχών από τις οποίες θα προέρχονται οι υποψήφιοι για την πλήρωση των θέσεων προϊσταμένων, ούτως ώστε να εξασφαλιστεί η επιλογή των ικανότερων στις θέσεις αυτές, μέχρι την πλήρη εφαρμογή του νέου συστήματος αξιολόγησης.

#### **Επί του άρθρου 29: Μισθολογικά Κλιμάκια του Υπηρετούντος Προσωπικού**

Με τις διατάξεις του άρθρου αυτού ρυθμίζεται η ένταξη των υπηρετούντων υπαλλήλων κατά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου στα μισθολογικά κλιμάκια του βαθμού κατάταξής τους.

Σύμφωνα με την **παράγραφο 1** οι υπάλληλοι που εντάσσονται στους νέους βαθμούς λαμβάνουν το βασικό μισθό του βαθμού αυτού, ενώ οι υπάλληλοι με πλεονάζοντα χρόνο στον ίδιο βαθμό εξελίσσονται στα μισθολογικά κλιμάκια του βαθμού αυτού, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 2 του άρθρου 12 του παρόντος. Μετά την ανωτέρω μισθολογική ένταξη, η μισθολογική εξέλιξη πραγματοποιείται σύμφωνα με τις ίδιες διατάξεις, χωρίς να προσμετράται τυχόν πλεονάζων χρόνος.

Σύμφωνα με την **παράγραφο 2**, σε περίπτωση που από τις ρυθμίσεις των διατάξεων του νόμου αυτού προκύπτουν συνολικές μηνιαίες αποδοχές μεγαλύτερες από αυτές που έπαιρναν οι δικαιούχοι τους κατά τον τελευταίο μήνα πριν από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου, η προκαλούμενη αύξηση καταβάλλεται ως εξής :

α) Εφόσον η μηνιαία αύξηση είναι μέχρι του ποσού των πενήντα (50) ευρώ, αυτή καταβάλλεται άμεσα με την έναρξη εφαρμογής του νέου μισθολογίου.

β) Εφόσον η αύξηση είναι μεγαλύτερη των πενήντα (50) ευρώ και μέχρι του ποσού των εκατό (100) ευρώ, η αύξηση καταβάλλεται ισόποσα σε χρονικό διάστημα δύο ετών.

γ) Εφόσον η αύξηση είναι μεγαλύτερη των εκατό (100) ευρώ, καταβάλλεται ισόποσα σε χρονικό διάστημα τριών ετών.

Στην **παράγραφο 3** προβλέπεται ότι η καταβολή αποδοχών σε υπαλλήλους του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., που εμπίπτουν στις ρυθμίσεις του παρόντος νόμου με βάση διατάξεις άλλων κατηγοριών υπαλλήλων του Δημοσίου, στις οποίες δεν ανήκουν οργανικά, δεν επιτρέπεται.

Με την **παράγραφο 4** του άρθρου αυτού ορίζεται ότι τα θέματα του νόμου αυτού δεν αποτελούν αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η διάταξη αυτή επαναλαμβάνει την ταυτόσημη ρύθμιση του άρθρου 24 παρ. 3 του ισχύοντος μισθολογίου «ν. 3205/2003, ΦΕΚ 297 Α'» και αποσκοπεί στη διασφάλιση του ενιαίου, των αρχών και της δομής του μισθολογίου.

### **Επί του άρθρου 30: Λοιπές Παροχές, Επιδόματα, Αμοιβές και Αποζημιώσεις**

Σύμφωνα με το άρθρο αυτό πέραν των επιδομάτων και παροχών του παρόντος κεφαλαίου, όλα τα λοιπά επιδόματα, αμοιβές και αποζημιώσεις, που καταβάλλονται στους υπαλλήλους που εμπίπτουν στις διατάξεις του νόμου αυτού, μέχρι την έναρξη της ισχύος του, με οποιαδήποτε ονομασία και από οποιαδήποτε πηγή, συμπεριλαμβανομένων και των εξόδων κίνησης, που καταβάλλεται ως επίδομα των υπαλλήλων των Ο.Τ.Α. α' βαθμού, καταργούνται εφόσον δεν προβλέπεται ρητά η χορήγησή τους από τις διατάξεις του νόμου αυτού. Στα ως άνω καταργούμενα επιδόματα, αμοιβές και αποζημιώσεις δεν περιλαμβάνονται τα προβλεπόμενα από τις διατάξεις της παραγράφου 2 του άρθρου 20 του ν. 2606/1998 (ΦΕΚ 89 Α') και της παραγράφου 22 του άρθρου 9 του ν. 2266/1994 (ΦΕΚ 218 Α').

### **Επί του άρθρου 31**

Στις διατάξεις της παραγράφου 1 του άρθρου 31 προβλέπεται ότι, στα Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) που ανήκουν στο κράτος ή σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α., κατά την έννοια της επίτευξης κρατικού ή δημόσιου σκοπού, εποπτείας, διορισμού και ελέγχου της πλειοψηφίας της Διοίκησής τους, ή επιχορηγούνται τακτικά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από κρατικούς πόρους κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους, καθώς και των λοιπών δημοσίων επιχειρήσεων, οργανισμών και ανωνύμων εταιρειών, που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Κεφαλαίου Α' του ν.3429/2005 (ΦΕΚ 314 Α'), όπως έχουν τροποποιηθεί με τις διατάξεις της παραγράφου 1 α του άρθρου 1 του ν.3899/2010 (ΦΕΚ 212 Α'), εφαρμόζεται ανώτατο όριο μέσου κατά κεφαλή κόστους αμοιβών προσωπικού σύμφωνα με τα οριζόμενα στις επόμενες παραγράφους.

Με την **παράγραφο 2** ορίζεται ότι για τους υπαλλήλους ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου ή ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου το ανώτατο όριο των μηνιαίων τακτικών αποδοχών για κάθε εκπαιδευτική κατηγορία ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ ισούται με το αντίστοιχο ανώτατο όριο που ορίζεται με τον παρόντα νόμο.

Στα ανωτέρω όρια δεν εμπίπτουν τα διευθυντικά στελέχη που αντιστοιχούν στις θέσεις ευθύνης Τμηματάρχη, Διευθυντή και Γενικού Διευθυντή του παρόντος νόμου. Για τα διευθυντικά στελέχη ως ανώτατη αμοιβή τίθενται οι αποδοχές του Γενικού Γραμματέα υπουργείου.

Το μέσο κατά κεφαλή κόστος αμοιβών, εξαιρουμένων των εργοδοτικών εισφορών, των φορέων της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 1.900 ευρώ το μήνα.

Με την **παράγραφο 3** ορίζεται ότι οι ανωτέρω φορείς υποχρεούνται με το πέρας εκάστου τριμήνου και εντός είκοσι ημερών να υποβάλλουν στην Ειδική Γραμματεία ΔΕΚΟ αναλυτικά ποσοτικά στοιχεία για τον έλεγχο τήρησης των ανωτέρω

περιορισμών. Σε περίπτωση που προκύπτει υπέρβαση των περιορισμών αυτών οι φορείς υποχρεούνται σε περικοπές το επόμενο τρίμηνο, ώστε αφενός να συμμορφωθούν στα επιβαλλόμενα όρια και αφετέρου να αποκαταστήσουν την υπέρβαση του προηγούμενου τριμήνου. Σε περίπτωση επιχορήγησης του φορέα από τον κρατικό προϋπολογισμό και αν διαπιστωθεί μη συμμόρφωση του οργανισμού, διακόπτεται αυτοδικαίως η επιχορήγησή του. Ορίζεται δε ως έναρξη ισχύος αυτού το άρθρου η 1.1.2012.

### **Επί του άρθρου 32**

Στην **παράγραφο 1** του άρθρου αυτού ορίζεται ρητώς ότι από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου καταργείται κάθε γενική ή ειδική διάταξη κατά το μέρος που ρυθμίζει θέματα που διέπονται από τις διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου. Επίσης, ορίζεται ότι όπου σε διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή άλλων κανονιστικών πράξεων, γίνεται παραπομπή σε διατάξεις που καταργούνται σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο αυτής της παραγράφου νοείται ως παραπομπή στις διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου που ρυθμίζουν το αντίστοιχο θέμα.

Με τις διατάξεις της **παραγράφου 2** παρέχεται η δυνατότητα έκδοσης προεδρικών διαταγμάτων με πρόταση του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και των κατά περίπτωση αρμοδίων υπουργών, με σκοπό την προσαρμογή επιμέρους διατάξεων προς τις ρυθμίσεις του νόμου αυτού, εφόσον αυτό επιβάλλεται λόγω της μεταβολής του βαθμολογικού συστήματος και για λόγους ομαλής μετάβασης σε αυτό, στην περίπτωση που τα σχετικά θέματα δεν ρυθμίζονται από τον παρόντα νόμο. Η ισχύς δε των προεδρικών αυτών διαταγμάτων μπορεί να ανατρέχει στην έναρξη της ισχύος του παρόντος νόμου.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ**

### **Ειδικότερα επί του άρθρου 33**

Με το **άρθρο 33** καταργούνται κενές οργανικές θέσεις και εισάγεται ο θεσμός της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας για τους δημόσιους πολιτικούς υπαλλήλους και τους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού καθώς και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

Κατ' αυτό τον τρόπο επιχειρείται ο εξορθολογισμός και ο περιορισμός του υπέρμετρα διογκωμένου δημόσιου τομέα, ο οποίος με δεδομένη την οξεία δημοσιονομική κρίση, επιβαρύνει υπέρμετρα τις δημόσιες δαπάνες κατά τρόπο που δεν είναι δυνατό πλέον να εξυπηρετηθεί. Ταυτόχρονα όμως, λαμβάνεται μέριμνα ώστε ο αναγκαίος περιορισμός του ανθρώπινου δυναμικού να μην δημιουργήσει λειτουργικές αδυναμίες, ούτε να οδηγήσει σε βίαιη ανατροπή των οικονομικών δεδομένων, βάσει των οποίων οι υπάλληλοι που τίθενται σε προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα είχαν δομήσει και σχεδιάσει τις βιοτικές τους σχέσεις.

Ειδικότερα: καταργούνται υφιστάμενες κενές οργανικές θέσεις, με εξαίρεση στους τομείς της δημόσιας υγείας και της ανώτατης εκπαίδευσης και της δημόσιας ασφάλειας, οι οποίοι συνδέονται με την παροχή ύψιστων δημόσιων αγαθών προς τους πολίτες.

Τίθενται σε προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα με ταυτόχρονη κατάργηση των οργανικών τους θέσεων οι υπάλληλοι οι οποίοι μέχρι την 31.12.2013 έχουν σωρευτικά συμπληρώσει τουλάχιστον το πεντηκοστό πέμπτο έτος της ηλικίας τους και τριανταπέντε έτη πραγματικής και συντάξιμης υπηρεσίας.



Επίσης, με την **παράγραφο 2** καταργούνται οι διατάξεις που παρέχουν τη δυνατότητα παραμονής στην υπηρεσία όσων πληρούν τις προϋποθέσεις αυτοδίκαιης αποχώρησης λόγω συνταξιοδότησης.

Με τις διατάξεις των **παραγράφων 4 και 5** θεσπίζονται διατάξεις που αφορούν στις αποδοχές όσων τίθενται σε προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα και λαμβάνεται ειδική πρόνοια ώστε ο χρόνος αυτός να λογίζεται ως συντάξιμος και να προσμετράται στην λοιπή συντάξιμη υπηρεσία του υπαλλήλου.

Με την **παράγραφο 7** εισάγονται εξαιρέσεις από την θέση σε προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα για ορισμένες κατηγορίες υπαλλήλων με βάση είτε κριτήρια δημοσίου συμφέροντος που αφορούν στην ανάγκη ομαλής λειτουργίας της διοίκησης σε κρίσιμους τομείς και στη διατήρηση της κορυφής της υπαλληλικής ιεραρχίας, είτε κοινωνικά κριτήρια, που επιβάλλουν την αυξημένη προστασία από την πολιτεία ειδικών κατηγοριών πολιτών οι οποίοι έχουν αυξημένες οικονομικές υποχρεώσεις και λιγότερες ευκαιρίες και δυνατότητες εκ νέου ένταξης στην αγορά εργασίας.

Τέλος, παρέχεται η δυνατότητα με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών να ρυθμίζονται θέματα σχετικά με την αποπληρωμή των στεγαστικών δανείων και άλλων συναφών δανείων από το Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων που έχουν ληφθεί από υπαλλήλους που εντάσσονται σε προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα.

#### **Επί του άρθρου 34**

Με τις διατάξεις του **άρθρου 34** εισάγεται ο θεσμός της εργασιακής εφεδρείας για τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου αυτών, που εντάσσονται στην έννοια του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Ο θεσμός της εφεδρείας, όπως και αυτός της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας, εξυπηρετούν την ανάγκη περιορισμού της μισθολογικής δαπάνης και εξορθολογισμού του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, επιτρέποντας όμως στους εργαζόμενους που εντάσσονται σ' αυτή να καλύπτουν τις βιοτικές τους ανάγκες, μέχρι την πλήρη συνταξιοδότησή τους, εφόσον βρίσκονται κοντά στη λήξη του εργασιακού τους βίου, ή την εκ νέου ένταξη τους στην αγορά εργασίας.

Για τη θέση σε εργασιακή εφεδρεία εφαρμόζεται κατ' αρχήν σε όλους τους φορείς της παραγράφου 1 το οριζόντιο κριτήριο της εγγύτητας στη θεμελίωση δικαιώματος εξόδου με πλήρη σύνταξη.

Επιπλέον, σε εφεδρεία τίθεται το προσωπικό των ν.π.ι.δ και των ν.π.δ.δ, τα οποία καταργούνται, ή μέρος του προσωπικού των φορέων που συγχωνεύονται ή αναδιαρθρώνονται. Η θέση σε εφεδρεία στις περιπτώσεις αυτές γίνεται με αξιολογικά και αντικειμενικά κριτήρια, ενώ διασφαλίζονται τα ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων.

Ταυτόχρονα, λαμβάνεται μέριμνα ώστε κατ' αρχήν ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες που χρήζουν προστασίας να μην τίθενται σε εργασιακή εφεδρεία, περαιτέρω, όσοι εργαζόμενοι εντάσσονται να έχουν την δυνατότητα να μεταφέρονται σε άλλες θέσεις του δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα κατόπιν αξιολόγησης με αντικειμενικά και κοινωνικά κριτήρια υπό τις εγγυήσεις του ΑΣΕΠ.

Επιπλέον υπάρχει πρόβλεψη για τη ρύθμιση ζητημάτων που αφορούν την αποπληρωμή στεγαστικών δανείων όσων τίθενται με εφεδρεία, με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών.

Με δεδομένη την εξαιρετική δημοσιονομική κρίση, είναι προφανές ότι η πλήρης εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 34, εξυπηρετεί λόγους υπέρτερου δημοσίου συμφέροντος, όπως η εξυγίανση των δημόσιων οικονομικών καθώς και του εξορθολογισμού και του περιορισμού του δημοσίου τομέα, οι οποίοι επιτρέπουν την ισχύ του άρθρου έναντι κάθε άλλης διάταξης νόμου, ρήτρας ή όρου συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητικής απόφασης ή ατομικής σύμβασης εργασίας, λαμβανομένου υπόψη ότι έχουν προβλεφθεί ειδικές πρόνοιες για όσους τίθενται σε εργασιακή εφεδρεία, ώστε να μην πλήττεται ο πυρήνας συνταγματικά κατοχυρωμένων ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων.

### **Επί του άρθρου 35**

Το **άρθρο 35** απαντά στην ανάγκη αναδιοργάνωσης και εκσυγχρονισμού του Κράτους, προκειμένου να αποκτήσει συνεκτικές δομές και λειτουργίες που ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των πολιτών. Για το λόγο αυτό, συστήνεται σε κάθε Υπουργείο Επιτροπή Αναδιοργάνωσης Δημοσίων Υπηρεσιών, η οποία αποτυπώνει τις υφιστάμενες οργανωτικές δομές και τις ανάγκες σε προσωπικό και εντοπίζει τις υπηρεσιακές μονάδες των οποίων το αντικείμενο έχει εκλείψει ή είναι προδήλως περιορισμένο. Με βάση τα ευρήματα αυτά διενεργείται ανακατανομή των οργανικών θέσεων κατά κατηγορία και κλάδο, ώστε να καταστεί δυνατή η μεταφορά προσωπικού, που πληροί συγκεκριμένα προσόντα, σε υπηρεσίες που διαπιστωμένα χρειάζεται να ενισχυθούν και όπου, το προσωπικό αυτό θα είναι αποδοτικότερο.

Σε δεύτερη φάση, τίθεται σε εφαρμογή διαδικασία αξιολόγησης των οργανικών μονάδων και του προσωπικού των φορέων του δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα με επιστημονικά και αξιοκρατικά κριτήρια υπό την εποπτεία του ΑΣΕΠ., η οποία θα οδηγήσει μέχρι 31.12.2013 στη σύνταξη νέων οργανογραμμάτων, στην κατάργηση υπηρεσιακών μονάδων και στην κατάργηση οργανικών θέσεων εφόσον πλεονάζουν, ώστε το μέγεθος και λειτουργίες του κράτους να ανταποκρίνεται στις οικονομικές του δυνατότητες και τα κοινωνικά δεδομένα που διαμορφώνονται.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ**

### **Επί του άρθρου 36**

Προκειμένου να εξασφαλιστεί η διαφάνεια και η αντικειμενικότητα στις προσλήψεις των ωφελουμένων ανέργων που θα συμμετάσχουν στην Πράξη «Δημιουργία θέσεων απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα» του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς για την Προγραμματική Περίοδο 2007–2013 (ΕΣΠΑ), το ΑΣΕΠ περιβάλλει τις διαδικασίες επιλογής με το κύρος και την αξιοπιστία του και αναλαμβάνει την άσκηση της εποπτείας και του ελέγχου αυτών, εφαρμόζοντας αναλόγως το άρθρο 21 του ιδρυτικού του νόμου, μέσα στο πλαίσιο που έχει ήδη τεθεί από την οικεία Πρόσκληση της Διαχειριστικής Αρχής προς τους Δικαιούχους, όπως αυτή εξειδικεύεται στην Πρόσκληση - Ενημέρωση προς τους δυνητικά ωφελούμενους.

### **Επί του άρθρου 37: Ρυθμίσεις Συλλογικών Διαπραγματεύσεων**

Με την προτεινόμενη νομοθετική ρύθμιση τροποποιούνται επιμέρους διατάξεις του ν. 1876/1990 για την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, με έμφαση στο επίπεδο της επιχείρησης. Για το σκοπό αυτό εισάγονται οι ακόλουθες ρυθμίσεις :

Με την **παράγραφο 1** αντικαθίσταται η παράγραφος 5 του άρθρου 3 του ν. 1876/1990, έτσι ώστε πέραν της επιχειρησιακής συλλογικής οργάνωσης, και εφόσον αυτή δεν υπάρχει, να είναι δυνατή η σύναψη επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας από την ένωση προσώπων της περίπτωσης γγ) του εδαφίου α' της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982, εφόσον συμμετέχουν τουλάχιστον τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση, η δε διάρκεια ισχύος της δεν θα υπόκειται στον οριζόμενο από την ανωτέρω αναφερθείσα διάταξη χρονικό περιορισμό. Σε κάθε περίπτωση στην επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση ή στην ένωση προσώπων πρέπει να συμμετέχουν εργαζόμενοι της επιχείρησης ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους .

Με την **παράγραφο 2** καταργείται η παράγραφος 5 Α, που προστέθηκε στο άρθρο 3 του Ν.1876/1990, (ΦΕΚ Α'27), με τη διάταξη του άρθρου 13 του ν. 3899/2010 ( ΦΕΚ Α'212).

Με τις **παραγράφους 3 και 4** αντικαθίστανται οι παράγραφοι 1 και 3 του άρθρου 6 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ Α'27), ώστε να καθίσταται σαφής η ικανότητα σύναψης επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων και από τις ενώσεις προσώπων, καθώς και η νομιμοποίησή τους και αίρεται ο περιορισμός της ικανότητας του μεμονωμένου εργοδότη να συνάπτει επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας με βάσει τον αριθμό των εργαζομένων στην επιχείρησή του. Κατά τα λοιπά διατηρούνται σε ισχύ τα προβλεπόμενα στις διατάξεις 1 και 3 του άρθρου 6 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ Α'27).

Με την **παράγραφο 5** αντικαθίσταται η παράγραφος 2 του άρθρου 10 του ν. 1876/1990, ώστε η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας να υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική ή κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Με την **παράγραφο 6** αναστέλλεται η εφαρμογή των διατάξεων των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 11 του ν. 1876/1990, έως την 31.12.2013.

Με την **παράγραφο 7** αντικαθίσταται η παράγραφος 3 του άρθρου 11 του Ν.1876/1990, ώστε τα έννομα αποτελέσματα της επέκτασης των συλλογικών ρυθμίσεων να επέρχονται από την ημερομηνία της δημοσίευσης της απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης.

Τέλος, με την **παράγραφο 8** επιταχύνεται η σύσταση σωματείου, θεσπίζοντας μια γρήγορη και ευέλικτη διαδικασία ενώπιον των Πρωτοβάθμιων Δικαστηρίων της χώρας

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ**

### **Επί του άρθρου 38: Υπολογισμός και καταβολή φόρου Εισοδήματος Φυσικών Προσώπων**

Με την **παράγραφο 1** του άρθρου αυτού, προτείνεται η κατάργηση του άρθρου 8 του Κ.Φ.Ε. που ορίζει την έκπτωση δαπανών από το συνολικό εισόδημα του φορολογουμένου. Όλες οι δαπάνες πλέον μειώνουν το φόρο κατά τα οριζόμενα ποσοστά.

Ειδικότερα, η δαπάνη για τους αναπήρους μεταφέρεται στο άρθρο 9 του ΚΦΕ και αυξάνει το αφορολόγητο που προκύπτει με βάση τη φορολογική κλίμακα.

Με την **παράγραφο 2** του άρθρου αυτού, αντικαθίσταται το άρθρο 9 του Κ.Φ.Ε. και καθιερώνεται νέα προοδευτική κλίμακα με λιγότερα κλιμάκια και με ορισμό του αφορολόγητου ορίου τις 5.000 ευρώ. Η νέα κλίμακα έχει ως εξής:

Κλιμάκιο Εισοδήματος (ευρώ)	Φορολογικός Συντελεστής %	Φόρος Κλιμακίου (ευρώ)	Σύνολο Εισοδήματος (ευρώ)	Σύνολο Φόρου (ευρώ)
5.000	0	0	5.000	0
7.000	10	700	12.000	700
4.000	18	720	16.000	1.420
10.000	25	2.500	26.000	3.920
14.000	35	4.900	40.000	8.820
20.000	38	7.600	60.000	16.420
40.000	40	16.000	100.000	32.420
Άνω των 100.000	45			

Η μεταβολή αυτή γίνεται λόγω της κρίσιμης δημοσιονομικής κατάστασης της χώρας, για τη διαρκή αντιμετώπιση του προβλήματος και την εφαρμογή του μεσοπρόθεσμου πλαισίου στήριξης και για το λόγο του ότι αποδίδει άμεσα αποτελέσματα.

Για κοινωνικούς λόγους λαμβάνεται πρόνοια ούτως ώστε οι νέοι ηλικίας έως και τριάντα (30) ετών, οι συνταξιούχοι άνω των εξήντα πέντε (65) ετών, καθώς και τα άτομα με ειδικές ανάγκες να έχουν αφορολόγητο ποσό στις εννέα χιλιάδες (9.000) ευρώ. Ειδικά για τους συνταξιούχους και τα άτομα με ειδικές ανάγκες, όταν το συνολικό τους εισόδημα είναι από εννέα χιλιάδες (9.000) ευρώ και άνω, το ποσό του φόρου που προκύπτει με βάση την κλίμακα περιορίζεται ούτως ώστε σε κάθε περίπτωση το συνολικό καθαρό εισόδημα που προκύπτει μετά την αφαίρεση του φόρου να μην υπολείπεται του ποσού των εννέα χιλιάδων (9.000) ευρώ.

Περαιτέρω και για λόγους κοινωνικούς, το αφορολόγητο ποσό του πρώτου κλιμακίου της κλίμακας αυξάνεται κατά 2.000 ευρώ για κάθε τέκνο από τα δύο πρώτα του φορολογουμένου που τον βαρύνουν και κατά 3.000 για κάθε επόμενο τέκνο.

Επίσης, προτείνεται στα πλαίσια της κοινωνικής πολιτικής αλλά και των θεμάτων αντιμετώπισης της φοροδιαφυγής, μείωση του φόρου της κλίμακας κατά ποσοστό **δέκα τοις εκατό (10%) των ακόλουθων δαπανών:**

- α) των εξόδων ιατρικής και νοσοκομειακής περίθαλψης
- β) των μισθωμάτων που καταβάλλονται ετησίως για κύρια κατοικία του φορολογούμενου και της οικογένειάς του
- γ) της δαπάνης για φροντιστήρια και ιδιαίτερα μαθήματα
- δ) των δεδουλευμένων τόκων δανείων που λαμβάνονται για αγορά α' κατοικίας
- ε) των δεδουλευμένων τόκων δανείων που λαμβάνονται για αναστήλωση, επισκευή, συντήρηση ή εξωραϊσμό διατηρητέων κτισμάτων.
- στ) των ασφαλιστρών ζωής, ασθένειας, θανάτου, προσωπικών ατυχημάτων και ασθένειας.
- ζ) της διατροφής που καταβάλλεται από τον ένα σύζυγο στον άλλο
- η) των ποσών που καταβάλλονται λόγω δωρεάς στο δημόσιο, ΟΤΑ κ.λπ.
- θ) της αξίας των δωριζόμενων ιατρικών μηχανημάτων και των ασθενοφόρων
- ι) των ποσών που καταβάλλονται λόγω δωρεάς προς τα κοινωφελή ιδρύματα, τα σωματεία μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που παρέχουν υπηρεσίες εκπαίδευσης και χορηγούν υποτροφίες κ.λπ. καθώς και των ποσών που καταβάλλονται λόγω χορηγίας προς τα προς τα μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα ημεδαπά νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, εφόσον επιδιώκουν σκοπούς πολιτιστικούς
- ιβ) των ποσών που καταβάλλονται για ενεργειακή αναβάθμιση ακινήτου
- ιγ) των εισφορών που καταβάλλονται σε ταμεία ασφάλισης.

Αν στο συνολικό εισόδημα περιλαμβάνεται και εισόδημα από ακίνητα, εκτός από το απαλλασσόμενο εισόδημα από ιδιοκατοίκηση γενικά, το ακαθάριστο ποσό αυτού υποβάλλεται και σε συμπληρωματικό φόρο, ο οποίος υπολογίζεται με συντελεστή ενάμισι τοις εκατό (1,5%). Ειδικώς, ο συντελεστής αυτός αυξάνεται σε τρία τοις εκατό (3%) εφόσον η επιφάνεια κατοικίας υπερβαίνει τα τριακόσια (300) τετραγωνικά μέτρα της κατοικίας ή πρόκειται για επαγγελματική ή εμπορική μίσθωση. Ο φόρος αυτός που προκύπτει δεν περιορίζεται στο ύψος του κυρίου φόρου.

Με την παράγραφο 3 του άρθρου αυτού ορίζεται η ισχύς των ανωτέρω διατάξεων.

### **Επί του άρθρου 39: Ρυθμίσεις θεμάτων Υπουργείου Οικονομικών**

Με τη διάταξη της **παραγράφου 1** επιτρέπεται η μετάταξη υπαλλήλων από άλλο φορέα του Δημοσίου ή Ν.Π.Δ.Δ. στη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων του Υπουργείου Οικονομικών για την αντιμετώπιση έκτακτων αναγκών που συνδέονται με την ανάπτυξη και υποστήριξη παραγωγικής λειτουργίας πληροφοριακών συστημάτων που απαιτούνται για την υλοποίηση των έκτακτων δημοσιονομικών μέτρων και δράσεων κατ' εφαρμογή των πρόσφατων φορολογικών νόμων 3842/2010, 3845/2010, 3943/2011 και 3986/2011. Οι μετατάξεις θα γίνουν κατά παρέκκλιση κάθε άλλης γενικής ή ειδικής διάταξης, με την απόφαση του Γενικού Γραμματέα Πληροφοριακών Συστημάτων του Υπουργείου Οικονομικών και χωρίς να απαιτείται σύμφωνη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου του φορέα υποδοχής ή προηγούμενη έγκριση της επιτροπής του άρθρου 68 του ν. 4002/2011.

Με την προτεινόμενη διάταξη της **παραγράφου 2α** επιλύεται η διαφωνία μεταξύ των συναρμόδιων υπηρεσιών ως προς την ερμηνεία των διατάξεων του άρθρου 8 παρ. 14 του ν. 2592/1998 και υιοθετείται η έως τις εκλογές της 4<sup>ης</sup> Οκτωβρίου 2009 παγίως ακολουθούμενη πρακτική.

Με την προτεινόμενη διάταξη της **παραγράφου 2β** θεσπίζεται εξαίρεση από το οριζόμενο με την παρ. 1 του άρθρου 2 του ν. 3833/2010 όριο αποδοχών, δεδομένου ότι η τελευταία αυτή διάταξη δεν μπορεί να εφαρμοστεί στους συνταξιούχους δικαστικούς λειτουργούς και στο κύριο προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους αφού η σύνταξή τους κανονίζεται με βάση τις αποδοχές τους και, συνεπώς, το ακαθάριστο ποσό της μηνιαίας σύνταξής τους υπερβαίνει τις μικτές μηνιαίες αποδοχές του Γενικού Γραμματέα Υπουργείου.

Με την **παράγραφο 3α** επιλύεται ένα σημαντικότερο ζήτημα που έχει ανακύψει στις περιπτώσεις απαλλοτριώσεων οι οποίες αίρονται αυτοδίκαια, κατά το άρθρο 17 του Συντάγματος, λόγω παρέλευσης της 18μηνης προθεσμίας συντέλεσης, εξαιτίας της καθυστέρησης κατάθεσης της αποζημιώσεως, η οποία οφείλεται συνήθως σε δυσκολία χρηματοδότησης. Εν τω μεταξύ, κάποιες φορές, τα ακίνητα έχουν ήδη καταληφθεί με τη διαδικασία της επίταξης ή με συναίνεση των ιδιοκτητών και οι τελευταίοι επιθυμούν την διατήρηση της απαλλοτρίωσης. Σημειωτέον ότι παρόμοια ρύθμιση υπήρχε στο προϊσχύσαν θεσμικό πλαίσιο του Ν.Δ. 797/71 και λειτούργησε επί τριάντα (30) χρόνια περίπου, χωρίς να αμφισβητηθεί σοβαρά η συνταγματικότητά της, δεδομένου ότι σκοπός της συνταγματικής ρύθμισης, κατά τη νομολογία, είναι η προστασία του ιδιοκτήτη και μόνον αυτός μπορεί να επικαλεσθεί την άρση και όχι ο υπέρ ού η απαλλοτρίωση.

Επιπρόσθετα, με τις ισχύουσες σήμερα διατάξεις, που δεν επιτρέπουν την αναβίωση της απαλλοτρίωσης μετά την αυτοδίκαιη άρση, ακόμα κι αν το επιθυμούν οι ιδιοκτήτες των ακινήτων, είναι αναγκαία η έγερση αγωγών αποζημίωσης κατά του φορέα

εκτέλεσης του έργου, όταν αυτός κατέλαβε τα ακίνητα, ή η επανακήρυξη της απαλλοτρίωσης, με τελική συνέπεια να πλήττεται το προστατευτέο συμφέρον των ιδιοκτητών, επιπλέον δε, το υπερού η απαλλοτρίωση δημόσιο ή άλλος δημόσιος φορέας, να υφίστανται αφενός μείωση του κύρους τους, διότι κατέλαβαν την έκταση χωρίς να καταβάλλουν την αποζημίωση και αφετέρου πρόσθετο οικονομικό κόστος, εξαιτίας της επανακήρυξης της απαλλοτρίωσης και του καθορισμού αυξημένων, λόγω του μεταγενέστερου χρόνου υπολογισμού, τιμών μονάδος.

Με την προτεινόμενη ρύθμιση παρέχεται επίσης η δυνατότητα αναδρομικής ισχύος της ρύθμισης, σε περιπτώσεις που ήδη έχουν αρθεί αυτοδίκαια και έχουν κηρυχθεί με τις διατάξεις του ν. 2882/2001, προκειμένου να αντιμετωπισθούν αρκετές περιπτώσεις αυτοδίκαιης άρσης που έχουν συμβεί τα τελευταία χρόνια, λόγω αδυναμίας εξεύρεσης των απαραίτητων πιστώσεων και ενώ το δημόσιο έχει καταλάβει τα ακίνητα και έχει αρχίσει την εκτέλεση έργων.

Με την **παράγραφο 3β** μειώνεται ο χρόνος κήρυξης νέας απαλλοτρίωσης του ιδίου ακινήτου για τον ίδιο σκοπό, σε περίπτωση άρσης ή ανάκλησης της προηγούμενης, από (1) ένα έτος σε (6) έξι μήνες, δίνοντας τη δυνατότητα στην διοίκηση να θεραπεύσει τυχόν παραλείψεις στην ολοκλήρωση της διαδικασίας συντέλεσης της προηγούμενης απαλλοτρίωσης.

Με την **παράγραφο 3γ** παρέχεται η δυνατότητα να συντελεστεί η απαλλοτρίωση στις περιπτώσεις ακινήτων για τα οποία έχει απορριφθεί η συζήτηση της σχετικής αίτησης του υπέρ ου η απαλλοτρίωση ή βαρυνόμενου με τη δαπάνη αποζημίωσης επειδή ο ιδιοκτήτης ήταν άγνωστος ή δεν κλητεύθηκε νόμιμα, υπό τις ακόλουθες προϋποθέσεις: α) υποβάλλει ο θιγόμενος αίτηση στην Αρχή που κήρυξε την απαλλοτρίωση με την οποία ζητεί την καταβολή ή παρακατάθεση της αποζημίωσης που έχει καθορισθεί δικαστικά για ακίνητα ίδιας κατηγορίας που περιλαμβάνονται στην ίδια απαλλοτριωτική απόφαση και β) έχει αναγνωρισθεί δικαστικά ως δικαιούχος της αποζημίωσης. Η εν λόγω ρύθμιση επιφέρει εξοικονόμηση χρόνου για τη συντέλεση της απαλλοτρίωσης γιατί δεν απαιτείται νέος καθορισμός αποζημίωσης.

Με την **παράγραφο 4** αντιμετωπίζονται τα εξής προβλήματα:

Με το ν. 281/1936 «Έλεγχος λογαριασμών κλπ. ΝΠΔΔ από το ΓΛΚ» και άλλες γενικές και ειδικές διατάξεις, καθιερώθηκε, οι προϋπολογισμοί των ΝΠΔΔ, μετά την έγκρισή τους από τα αρμόδια όργανα και τις εποπτεύουσες αρχές να υποβάλλονται για τελική έγκριση στον Υπουργό Οικονομικών.

Με το ν.3871/2010 «Δημοσιονομική Διαχείριση και Ευθύνη» τροποποιήθηκε το υφιστάμενο πλαίσιο δημοσιονομικής διαχείρισης, θεσπίστηκαν κανόνες λειτουργίας και εποπτείας του συνόλου της γενικής κυβέρνησης και επαναπροσδιορίστηκαν οι αρμοδιότητες και οι ευθύνες του Υπουργού Οικονομικών και των αρμόδιων υπουργών. Ειδικότερα:

- Το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής ορίζει συγκεκριμένους και ποσοτικά καθορισμένους στόχους για όλους τους φορείς της γενικής κυβέρνησης.
- Το σχέδιο του κρατικού προϋπολογισμού που κατατίθεται στη Βουλή συνοδεύεται από τις συνόψεις των προϋπολογισμών των φορέων της γενικής κυβέρνησης.
- Οι αρμόδιοι υπουργοί παρακολουθούν και κατευθύνουν τους φορείς που εποπτεύουν για την κατάρτιση του προϋπολογισμού τους εντός των ορίων του ΜΠΔΣ και την ορθή εκτέλεσή τους.

- Προβλέπεται σύστημα μηνιαίων και ετήσιων εκθέσεων και αναφορών για όλους τους φορείς της γενικής κυβέρνησης μέσω του οποίου διαπιστώνονται έγκαιρα τυχόν αποκλίσεις από τους τιθέμενους στόχους.

Κατόπιν των ανωτέρω, περιττεύει η έγκριση των προϋπολογισμών των νομικών προσώπων από τον Υπουργό Οικονομικών δεδομένου ότι:

- Δεν συνεισφέρουν πλέον στην εποπτεία της γενικής κυβέρνησης, αφού οι μηχανισμοί που έχουν αναπτυχθεί είναι περισσότερο αποτελεσματικοί.
- Δημιουργούν επικαλύψεις αρμοδιοτήτων μεταξύ Υπουργού Οικονομικών και αρμόδιων Υπουργών.
- Αποτελούν πηγή σημαντικής γραφειοκρατίας καθυστερήσεων και άσκοπου κόστους.

Με την προτεινόμενη διάταξη της **παραγράφου 5** προβλέπεται η παρακράτηση ποσού που αντιστοιχεί στις μηνιαίες αποδοχές (χορηγία, αποζημίωση, μισθό, αντιμισθία), σε τρεις ισόποσες μηνιαίες δόσεις, στους εξής : Πρόεδρο της Δημοκρατίας, Πρόεδρο, Αντιπροέδρους και μέλη της Κυβέρνησης, Υφυπουργούς, Γενικούς και Ειδικούς Γραμματείς Δημοσίων Υπηρεσιών και Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, αιρετούς των Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού και στους Βουλευτές κατά τον Κανονισμό λειτουργίας της Βουλής. Η προτεινόμενη διάταξη κρίνεται αναγκαία, ως συμπλήρωση των λοιπών δημοσιονομικών μέτρων για την περιστολή των δημοσίων δαπανών και τη μείωση του ελλείμματος. Το ποσό της βουλευτικής αποζημίωσης που παρακρατείται από τη Βουλή, αποδίδεται ως έσοδο στον κρατικό προϋπολογισμό. Επίσης ορίζεται ότι και οι Έλληνες Ευρωβουλευτές έχουν την υποχρέωση να αποδώσουν υπέρ του Δημοσίου ποσό ίσο με το μηνιαίο μισθό τους.

#### **Επί του άρθρου 40: Ρυθμίσεις θεμάτων αρμοδιότητας Υπουργείων Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Εσωτερικών**

Με την **παράγραφο 1** αναδιατυπώνεται το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 1 του π.δ. 57/2007 έτσι ώστε να προσδιοριστεί ότι το ΕΚΔΔΑ, ως ανεξάρτητη αρχή, δεν υπόκειται σε εποπτεία και έλεγχο από τον Υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

Με την **παράγραφο 2** παρέχεται τη δυνατότητα εισαγωγής στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και στην Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης αποκλειστικά δημοσίων υπαλλήλων. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η ποιοτική αναβάθμιση του δημοσίου τομέα αφού, ακόμη και σε περιόδους όπου δεν θεωρείται αναγκαίος ή δεν είναι δημοσιονομικά επιτρεπτός ο διορισμός νέων υπαλλήλων, είναι δυνατή εκπαίδευση των υφιστάμενων.

Με την **παράγραφο 3** προβλέπεται η δυνατότητα συγχώνευσης ΚΕΠ, με στόχο την δημιουργία πιο άρτια στελεχωμένων ΚΕΠ, την εξοικονόμηση και την ορθολογικότερη κατανομή δημοσίων πόρων και προσωπικού, εφόσον από τα οικεία Δημοτικά Συμβούλια εκτιμάται ότι οι εν λόγω συγχωνεύσεις δεν επιφέρουν δυσμενή αντίκτυπο στην εξυπηρέτηση των πολιτών και των επιχειρήσεων όπως, ενδεικτικά, στις περιπτώσεις όπου ΚΕΠ εδρεύουν σε κοντινή μεταξύ τους απόσταση. Με τον ίδιο στόχο, της εξοικονόμησης δημοσίων πόρων, προβλέπεται η δυνατότητα κατάργησης θέσεων του κλάδου Διεκπεραίωσης Υποθέσεων Πολιτών, οι οποίες συνεστήθησαν με Κοινή Απόφαση των Υπουργών Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και Οικονομικών.

Οι διατάξεις των **παραγράφων 4 και 5** αφορούν στη σύναψη μίσθωσης έργου από του ΟΤΑ πρώτου και δεύτερο βαθμού. Ειδικότερα, η παράγραφος 2 του άρθρου 6 του ν. 2527/1997 «Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων του Ν. 2190/1994 και άλλες διατάξεις» (Α 206) προβλέπει τότε απαγορεύεται η σύναψη σύμβασης μίσθωσης έργου. Με την μεταβατική διάταξη του άρθρου 14 του ν. 3812/2009 «Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και άλλες διατάξεις» (Α'234) ορίστηκε ότι, με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, ύστερα από πρόταση του ΑΣΕΠ, μπορεί να οριστεί μεταγενέστερη ημερομηνία έναρξης ισχύος της διάταξης της παραγράφου 2 του άρθρου 6 του ως άνω νόμου 2527/1997, όχι όμως πέραν της 30.6.2011 και, ειδικά όσον αφορά τους Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού όχι πέραν της 31.12.2011.

Προς απλούστευση των διαδικασιών και λαμβανομένου υπόψη αφενός ότι οι Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού εποπτεύονται από τον Υπουργό Εσωτερικών και, αφετέρου, ότι στους Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν. 3833/2010 (Α 40) και της ΠΥΣ 33/2006, κρίνεται σκόπιμο να καταργηθεί η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 14 του ν. 3812/2009 και να προστεθεί στην παράγραφο 2 του άρθρου 6 του ν. 2527/1997 η ακριβής ημερομηνία έναρξης ισχύος της, όσον αφορά του Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού.

Στο άρθρο 209 του ν.3584/2007 (ΦΕΚ Α'143) προβλέπονται η διαδικασία και οι προϋποθέσεις για πρόσληψη από τους δήμους, τους συνδέσμους και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου αυτών προσωπικού, για εκτέλεση έργων με αυτεπιστασία, σε περιπτώσεις που το προσωπικό του οικείου φορέα δεν επαρκεί, μετά από διαπίστωση των αναγκών και εισήγηση της διευθύνουσας υπηρεσίας του φορέα, σύμφωνα με τους όρους του άρθρου 58 του π.δ. 609/1985.

Κατά την εφαρμογή του νόμου οι διαδικασίες του συγκεκριμένου άρθρου αποδείχθηκαν χρονοβόρες, με αποτέλεσμα να μην επιτυγχάνεται ο στόχος των φορέων για εξυπηρέτηση των έκτακτων αναγκών των έργων που εκτελούσαν με ίδια μέσα. Για το λόγο αυτό κρίνεται αναγκαία η αντικατάσταση των διατάξεων αυτών.

Με την **παράγραφο 6** θεσμοθετείται μια διαδικασία που θα εξυπηρετεί τους φορείς για την κάλυψη των έκτακτων αναγκών του σε εκτέλεση τεχνικών έργων με αυτεπιστασία τηρουμένων των κανόνων διαφάνειας με την καθιέρωση συστήματος επιλογής του προσλαμβανόμενου προσωπικού μέσα από ένα σύστημα Κυλιόμενων Πινάκων Κατάταξης, που θα συντάσσονται από τον ΟΑΕΔ, με βάση τις καταστάσεις των ανέργων που τηρεί ο Οργανισμός και θα ελέγχονται και εγκρίνονται από το ΑΣΕΠ, με πλήρη διαφάνεια και δημοσιότητα. Με το άρθρο αυτό επιδιώκεται η εξυπηρέτηση των αναγκών των δήμων, συνδέσμων και νπδδ αυτών για εκτέλεση έργων με αυτεπιστασία μέσα από σύντομες διαδικασίες τηρουμένων όμως όλων των κανόνων διαφάνειας και δημοσιότητας, εξυπηρετώντας συγχρόνως και την επιτακτική ανάγκη καταπολέμησης της ανεργίας.

Η Ελληνική Εταιρεία Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης με το ν. 3614/2007 ασκούσε τα καθήκοντα ενδιάμεσου φορέα διαχείρισης για το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Διοικητική Μεταρρύθμιση». Με την προτεινόμενη ρύθμιση της **παραγράφου 7** της ανατίθενται τα ίδια καθήκοντα για τα Επιχειρησιακά Προγράμματα του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς (ΕΣΠΑ) και για το Πρόγραμμα Αγροτικής Ανάπτυξης. Οι αποφάσεις ένταξης στα παραπάνω προγράμματα καθώς επίσης οι ανακλήσεις τους εκδίδονται από τον Υπουργό Εσωτερικών.

Αυτά επιδιώκονται με τη ψήφιση του παρόντος σχεδίου νόμου και παρακαλείται η Εθνική Αντιπροσωπεία για την ψήφισή του.

Αθήνα 6.10.2011



Ο ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ  
ΚΑΙ ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ



Ε. ΒΕΝΙΖΕΛΟΣ

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ  
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ  
ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ



Δ. ΡΕΠΠΑΣ

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ



Γ. ΚΟΥΤΡΟΥΜΑΝΗΣ